

Proyecto Fin de Carrera

Ingeniería de las Tecnologías Industriales

Análisis de las condiciones de trabajo durante el confinamiento

Autor: Gabriel Dronca Cauzo

Tutores: Bernabé Alonso Fariñas

Ventura Pérez Mira

Dpto. Ingeniería Química y Ambiental
Escuela Técnica Superior de Ingeniería
Universidad de Sevilla

Sevilla, 2021



Análisis de las condiciones de trabajo durante el confinamiento

Autor:

Gabriel Dronca Cauzo

Tutores:

Bernabé Alonso Fariñas

Ventura Pérez Mira

Dpto. de Ingeniería Química y Ambiental

Escuela Técnica Superior de Ingeniería

Universidad de Sevilla

Sevilla, 2021

Autor: Gabriel Drona Cauzo

Tutores: Bernabé Alonso Fariñas

Ventura Pérez Mira

El tribunal nombrado para juzgar el Proyecto arriba indicado, compuesto por los siguientes miembros:

Presidente:

Vocales:

Secretario:

Acuerdan otorgarle la calificación de:

Sevilla, 2021

El Secretario del Tribunal

A mi familia

A mis amigos

A mis maestros

Agradecimientos

La realización de este trabajo de fin de carrera no habría sido posible sin la ayuda de todas las personas que me han apoyado durante este proceso. Sin duda alguna, los que más me han apoyado y los más importantes, son mis padres. Desde pequeño me han dado los recursos, el apoyo, y los consejos necesarios para poder conseguir todo lo que he alcanzado. Estoy infinitamente agradecido por todo lo que me han dado y me han enseñado.

A mis tutores a Bernabé Alonso Fariñas y a Ventura Pérez Mira por guiarme durante el desarrollo del trabajo, me han enseñado a trabajar e investigar por mi cuenta, también les estoy agradecido por el tiempo que han empleado en mí.

A María Ángeles Rodríguez que me ha resuelto gran cantidad de dudas estadísticas y ha estado siempre dispuesta ayudar, explicar y aconsejar.

En último lugar, y no menos importante, agradecerle a mi hermana, a mis amigos, a mi familia y a mis maestros todo lo que han aportado durante estos años.

A todos ellos mil gracias.

Gabriel Dronda Cauzo

Sevilla, 2021

Resumen

El confinamiento en España provocado por la enfermedad del Covid 19 ha sido un momento histórico en nuestro país y en todo el mundo. Las consecuencias del confinamiento han sido múltiples para todos los españoles. El empeoramiento de la salud y el empeoramiento de las condiciones laborales han sido dos de sus consecuencias principales. En este instante de tiempo, la US junto con Affor realizan una encuesta para estudiar estas consecuencias.

Durante el desarrollo del trabajo estudiaremos los resultados de la encuesta, teniendo como objetivos principales analizar las consecuencias que ha causado el confinamiento sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores y sobre la salud de los mismos. Además, se buscarán las posibles relaciones que haya entre el empeoramiento de las condiciones laborales y el empeoramiento de la salud.

Abstract

The lockdown in Spain caused by the Covid 19 it's an historical moment in our country, and in the whole world. Multiple consequences have been caused by the lockdown to Spanish population. The deterioration of the health and the deterioration of the work conditions are two examples of the lockdown consequences. During this historical period, the US with the help of the company Affor did survey to study all these consequences.

During the development of this work, we will analyse the results of the survey. The main goals of this analyse will be the study of the consequences of the lockdown to the work conditions and, to health of the workers. Also, another objective will be to demonstrate the relationship between the deterioration of the work conditions to the deterioration of the workers' health.

Índice

Agradecimientos	8
Resumen	9
Abstract	10
Índice	11
Índice de Tablas	12
Índice de Figuras	14
1 Introducción	16
2 Objetivos y alcance	19
3 Metodología	21
3.1 <i>Análisis de la estructura de la encuesta</i>	22
3.2 <i>Preparación de los datos</i>	23
3.2.1 Preparación de los datos en Excel	23
3.2.2 Introducción y puesta a punto los datos en SPSS	25
3.3 <i>Obtención de resultados</i>	26
3.4 <i>Estructura para la obtención de los resultados</i>	27
4 Resultados	34
4.1 <i>Análisis de la muestra</i>	35
4.1.1 Análisis variables de estudio de forma individual	35
4.1.2 Análisis de variables de estudio por parejas	39
4.1.3 Resumen	43
4.2 <i>Condiciones de trabajo</i>	44
4.2.1 Condiciones ambientales de trabajo	44
4.2.2 Características del puesto de trabajo	47
4.2.3 Carga física y mental	50
4.2.4 Estudio de la influencia de las variables de clasificación sobre las condiciones laborales	52
4.3 <i>Salud de los trabajadores</i>	58
4.3.1 Salud de los trabajadores durante confinamiento y el teletrabajo	58
4.3.2 Estudio de las condiciones laborales que afectan a la salud de la muestra	59
5 Conclusiones	77
6 Referencias	78
Anexo	7912
Glosario	105

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.1 Tabla ejemplo para estudiar el cambio de las condiciones laborales respecto al entorno de trabajo	29
Tabla 3.2 Tabla ejemplo para realizar la comparación de medias (en este caso concreto se compara una condición laboral cualquiera con el sexo)	29
Tabla 3.3 –Tabla que contiene las condiciones con las que se compara la ansiedad	30
Tabla 3.4 –Tabla que contiene las condiciones con las que se compara los dolores de cabeza	31
Tabla 3.5 –Tabla que contiene las condiciones con las que se compara los dolores cervicales	31
Tabla 3.6 –Tabla que contiene las condiciones con las que se compara los dolores de espalda	32
Tabla 3.7 –Tabla que contiene las condiciones con las que se compara los dolores en las articulaciones	32
Tabla 3.8 –Tabla que contiene las condiciones con las que se compara el insomnio	32
Tabla 3.9 –Tabla que contiene las condiciones con la que se compara la falta de concentración	33
Tabla 3.10 –Tabla que contiene las condiciones con la que se compara la vista cansada	33
Tabla 4.1- Parámetros estadísticos de la edad	36
Tabla: 4.2 – Parámetros estadísticos del número de personas en casa	38
Tabla 4.3-Recursos adecuados	44
Tabla 4.4-Acuerdos con la empresa	44
Tabla 4.5- Estudio de la mejora o empeoramiento de las condiciones ambientales	45
Tabla 4.6-Comparación de las variables entorno de trabajo	46
Tabla 4.7- Primera tabla que estudia mejora o empeoramiento de las características del trabajo	47
Tabla 4.8- Segunda tabla que estudia mejora o empeoramiento de las características del trabajo	47
Tabla 4.9- Tercera tabla que estudia mejora o empeoramiento de las características del trabajo	47
Tabla 4.10- Comparación de las características del trabajo 2 a 2 con coeficiente de Pearson	49
Tabla 4.11- Tabla que estudia la mejora o empeoramiento de la carga física y mental de los trabajadores	50
Tabla 3.12- Comparación de la carga física y mental de los trabajadores 2 a 2 con coeficiente de Pearson	94
Tabla 4.13- Tabla con todas las significancias de la comparación t-student con todas las condiciones laborales	53
Tabla 4.14- Tabla con las comparaciones de medias significantes entre el sexo y las condiciones laborales	53
Tabla 4.15- Tabla con las comparaciones de medias significantes entre el sector y las condiciones laborales	54
Tabla 4.16- Tabla con las comparaciones de medias significantes entre el sector y las condiciones laborales	55
Tabla 4.17- Comparación de las condiciones laborales con la edad mediante el coeficiente de correlación de Pearson	97
Tabla 4.18 –Tabla con estadísticos descriptivos de variables que miden el cambio de la salud	59
Tabla 4.19 –Tabla con estadísticos descriptos de variables que representan problemas de salud	60
Tabla 4.20 – Significancias de la prueba t-student resultantes de la comparación entre la ansiedad y las condiciones laborales	63

Tabla 4.21- Tabla con las comparaciones de medias significantes entre la ansiedad y las condiciones laborales	64
Tabla 4.22 – Significancias de la prueba t-student resultantes de la comparación entre los dolores de cabeza y las condiciones laborales	97
Tabla 4.23- Tabla con las comparaciones de medias significantes entre los dolores de cabeza y las condiciones laborales	98
Tabla 4.24 – Significancias de la prueba t-student resultantes de la comparación entre los dolores cervicales y las condiciones laborales	99
Tabla 4.25- Tabla con las comparaciones de medias significantes entre los dolores cervicales y las condiciones laborales	99
Tabla 4.26 – Significancias de la prueba t-student resultantes de la comparación entre los dolores de espalda y las condiciones laborales	100
Tabla 4.27- Tabla con las comparaciones de medias significantes entre los dolores de espalda y las condiciones laborales	101
Tabla 4.28 – Significancias de la prueba t-student resultantes de la comparación entre los dolores de las articulaciones y las condiciones laborales	101
Tabla 4.29- Tabla con las comparaciones de medias significantes entre los dolores de espalda y las condiciones laborales	101
Tabla 4.30 – Significancias de la prueba t-student resultantes de la comparación entre la falta de concentración y las condiciones laborales	102
Tabla 4.31- Tabla con las comparaciones de medias significantes entre la falta de concentración y las condiciones laborales	104
Tabla 4.32 – Significancias de la prueba t-student resultantes de la comparación entre el insomnio y las condiciones laborales	103
Tabla 4.33- Tabla con las comparaciones de medias significantes entre el insomnio y las condiciones laborales	104
Tabla 4.34 – Significancias de la prueba t-student resultantes de la comparación entre la vista cansada y las condiciones laborales	104
Tabla 4.35- Tabla con las comparaciones de medias significantes entre la vista cansada y las condiciones laborales	104
Tabla 4.36- Tabla que resume la influencia de las condiciones ambientales sobre la salud	64
Tabla 4.37- Tabla que resume la influencia de la carga física y mental del trabajo sobre la salud	64
Tabla 4.38- Tabla que resume la influencia de las características del trabajo sobre la salud	65
Tabla 4.39- Tabla que resume las mayores influencias de los tres tipos de condiciones laborales sobre la aparición de cada uno de los síntomas	75

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 3-1. Esquema con grupos y subgrupos de preguntas según su contenido	23
Figura 3-2. Tabla con síntomas separados por una coma	24
Figura 3-3. Tabla con síntomas separados por columnas	25
Figura 3-4. Fórmula para el cálculo del tamaño mínimo de la encuesta	28
Figura 4.3-Gráfico circular de la variable “sexo”	35
Figura 4.2-Gráfico de barras de la variable “edad”	35
Figura 4.3 – Gráfico circular de la variable “Comunidades Autónomas”	36
Figura 4.4 – Gráfico circular de la variable “sector laboral”	37
Figura 4.5 – Gráfico de barras de la variable “trabajo”	37
Figura 4.6-Gráfico de barras de la variable “número de personas en el domicilio”	38
Figura 4.7 – Gráfico circular de la variable “número de menores en el domicilio”	39
Figura 4.8 – Gráfico de barras de las variables “número de personas en el domicilio” vs “sexo”	39
Figura 4.9 – Gráfico de barras de las variables “número de menores” vs “sexo”	40
Figura 4.10 – Gráfico de barras de las variables “trabajo” vs “sector”	40
Figura 4.11 – Gráfico circular que representa el porcentaje de personas que trabaja realizando enseñanza reglada en el sector público o en otro trabajo para el sector público	41
Figura 4.12 – Gráfico de barras las variables “trabajo” vs “sector”	43
Figura 4.13 – Gráfico de barras de las variables “edad” vs “trabajo”	43
Figura 4.14 – Gráfico que compara la probabilidad de empeorar las condiciones laborales sabiendo que trabaja para la enseñanza reglada, frente a la probabilidad de empeorar las condiciones laborales sabiendo que trabaja para otro trabajo del sector público	57
Figura 4.15 –Gráficas de las variables “ansiedad” y “dolores de cabeza” vs “información”	61
Figura 4.16 –Gráficas de las variables “dolores cervicales” e “insomnio” vs “formación”	62
Figura 4.17 Gráfica que mide la influencia de tener una peor iluminación sobre los síntomas con los que se ha demostrado su relación	66
Figura 4.18 Gráfica que mide la influencia de tener una peor temperatura en el trabajo sobre los síntomas con los que se ha demostrado su relación	66
Figura 4.19 Gráfica que mide la influencia de una mayor exposición a ruidos y distracciones sobre los síntomas con los que se ha demostrado su relación	66
Figura 4.20 Gráfica que mide la influencia de un empeoramiento del lugar de trabajo sobre los síntomas con los que se ha demostrado su relación	67

Figura 4.21 Gráfica que mide la influencia sobre la ansiedad de las condiciones laborales referidas a la carga física y mental con las que tiene relación	67
Figura 4.22 Gráfica que mide la influencia sobre dolor de cabeza de las condiciones laborales referidas a la carga física y mental con las que tiene relación	68
Figura 4.23 Gráfica que mide la influencia sobre los dolores cervicales de las condiciones laborales referidas a la carga física y mental con las que tiene relación	68
Figura 4.24 Gráfica que mide la influencia sobre dolores de espalda de las condiciones laborales referidas a la carga física y mental con las que tiene relación	69
Figura 4.25 Gráfica que mide la influencia sobre dolor en las articulaciones de las condiciones laborales referidas a la carga física y mental con las que tiene relación	69
Figura 4.26 Gráfica que mide la influencia sobre la falta de concentración de las condiciones laborales referidas a la carga física y mental con las que tiene relación	69
Figura 4.27 Gráfica que mide la influencia sobre el insomnio de las condiciones laborales referidas a la carga física y mental con las que tiene relación	70
Figura 4.28 Gráfica que mide la influencia sobre la vista cansada de las condiciones laborales referidas a la carga física y mental con las que tiene relación	70
Figura 4.29 Gráfica que mide la influencia sobre la ansiedad de las características del trabajo con las que tiene relación	71
Figura 4.30 Gráfica que mide la influencia sobre el dolor de cabeza de las características del trabajo con las que tiene relación	71
Figura 4.31 Gráfica que mide la influencia sobre los dolores cervicales de las características del trabajo con las que tiene relación	72
Figura 4.32 Gráfica que mide la influencia sobre los dolores de espalda de las características del trabajo con las que tiene relación	72
Figura 4.33 Gráfica que mide la influencia sobre el insomnio de las características del trabajo con las que tiene relación	72
Figura 4.34 Gráfica que mide la influencia sobre el dolor en las articulaciones de las características del trabajo con las que tiene relación	73
Figura 4.35 Gráfica que mide la influencia sobre la falta de concentración de las características del trabajo con las que tiene relación	73
Figura 4.36 Gráfica que indica el porcentaje de la muestra que sufre un síntoma cuando ha empeorado la condición laboral que más le influye y recibe o no recibe información sobre el teletrabajo	76

1 INTRODUCCIÓN

En primer lugar, antes de comenzar el trabajo es fundamental conocer el contexto en el cual se realiza, los motivos por los que se realiza y adquirir unos conocimientos previos para poder comprenderlo mejor. Es por ello por lo que se está realizando esta introducción. El teletrabajo es uno de los grandes protagonistas del trabajo, por tanto, es necesario saber en qué consiste y de dónde proviene.

El teletrabajo se basa en que un trabajador realiza su trabajo alejado de cualquiera de las sedes de la empresa para la que trabaja. Además, éste debe realizarse de una forma telemática implicando el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Según esta definición, teletrabajo no implica que de manera obligatoria se trabaje desde casa. Aunque, habitualmente el nuevo lugar de trabajo será el domicilio del trabajador. Con los conceptos que acabamos de definir queda bastante claro la flexibilidad del lugar de trabajo una de las grandes ventajas del teletrabajo. El concepto de teletrabajo comenzó en los años 70, provocado por la crisis del petróleo. Durante esta crisis, el petróleo era un recurso cada vez más escaso en los Estados Unidos, por lo que se intentaba ahorrar su consumo lo máximo posible.

Entonces, en esa situación al ingeniero Jack Nilles se le ocurrió llevar el trabajo al trabajador, para que así no consumiesen petróleo de camino a su lugar de trabajo. Para demostrar que su solución era buena Nilles calculó que “si uno de cada siete trabajadores no tuviera que desplazarse a su sitio de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo” (Joric, 2020). Su idea para conseguir trabajar de una forma remota consistía en conectar los teclados y pantallas de sus compañeros a estaciones exteriores y cercanas a la sede de la empresa (siendo las primeras TIC). Desde ese mismo instante las TIC han ido evolucionando lentamente a la vez que el teletrabajo, permitiéndonos hacer cada vez más tareas de forma remota, hasta la situación actual en la que gracias a internet se puede hacer casi cualquier tarea de forma remota.

El primer y gran problema del teletrabajo desde el primer momento, han sido las condiciones de trabajo y los riesgos laborales, debido a que, en sus inicios el teletrabajo no estaba ni regulado, lo que provocaba una explotación de los empleados. Actualmente, las condiciones de trabajo y los riesgos laborales siguen siendo un problema. Prueba de ello es que: en España la primera regulación no llegó hasta el año 2012 en la que se comienza a hablar del trabajo a distancia en el estatuto de los trabajadores, aunque todavía no se menciona la palabra teletrabajo. Siendo esta primera regulación muy básica. Simplemente sirve para dar acogida al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías.

La siguiente reforma importante fue en el 2019 donde por fin aparecen muchos derechos como la flexibilidad de horarios (en teletrabajo) y la libre elección de trabajo (entre presencial o telemático) (Buceamos en el origen y el concepto de Teletrabajo, 2020). El problema sigue siendo que la ley sigue sin especificar asuntos tan importantes como la seguridad y sobre quién recae la responsabilidad económica para proporcionar los equipos de trabajo. Por otro lado, también es importante saber la frecuencia con la que se realiza el teletrabajo, en España en 2019 un 4.8% de los trabajadores lo practicaba de forma habitual.

En el párrafo anterior hemos mencionado el concepto más importante de este trabajo que son las condiciones laborales sin haberlo introducido de una manera adecuada, a continuación, procedemos a introducirlo. Las condiciones laborales consisten en cualquier aspecto del trabajo que pueden provocar consecuencias negativas sobre la salud de los trabajadores. Las consecuencias negativas para la salud del trabajador que se acaban de mencionar son también denominados riesgos laborales. Por tanto, las condiciones de trabajo consisten en cualquier factor que provoca riesgos laborales. El objetivo principal de las condiciones laborales es evitar enfermedades y muertes injustas que sean evitables y provocadas por el trabajo. Los factores de trabajo mencionados previamente que pueden provocar un impacto negativo sobre la salud son los siguientes:

- Características de los locales, instalaciones y productos en el lugar de trabajo
- Agentes físicos, químicos y biológicos en el lugar de trabajo
- Procedimientos empleados para la utilización de los agentes citados

- Características del trabajo relativas a la organización
- Condiciones de empleo referidas al: salario, tipo de contrato, horas de trabajo...

En definitiva, las condiciones laborales regulan todos estos aspectos para evitar un empeoramiento de la salud de los trabajadores (España, istas, 2020).

De una forma inesperada, en 2020 un acontecimiento cambiará a España y al mundo entero. La aparición de una nueva enfermedad llamada Covid-19 paralizará al mundo. Los primeros casos de la enfermedad sucedieron en China, concretamente en 17 de noviembre de 2019 (Palomar, 2020), un mes después del primer caso se descubre la enfermedad. A continuación, a principios de 2020 comienza a expandirse por el resto del mundo, mientras que en China ya estaba muriendo mucha gente. El primer caso de contagio dentro de España se da el 31 de enero de 2020, en la Gomera. Poco después, el 13 de febrero ya había fallecido la primera persona en España a causa de esta enfermedad. En España, el Covid-19 se expandió de una forma descontrolada y el número de fallecidos iba aumentando rápidamente, al igual que sucedía en el resto del mundo, especialmente en China y en Italia.

Lo que lleva al presidente del gobierno Pedro Sánchez a tomar una medida drástica e histórica, el 14 de marzo de 2020 se declara el estado de alarma en todo el territorio nacional para frenar la expansión del virus, haciendo uso del artículo 116 de la constitución española. El estado de alarma implica que el Gobierno puede poner las medidas que desee sin oposición del congreso de los diputados, por tanto, tiene la capacidad para imponer las medidas que considere necesarias durante ese periodo.

En cuanto a las medidas impuestas también fueron históricas, se confinó a toda la población en sus domicilios sin poder salir de ella a menos que fuese para actividades de primera necesidad, tales como compras de alimentos o medicamentos, asistencia a centros sanitarios, retornos al lugar de residencia habitual y desplazamientos al lugar de trabajo. Lo que supuso que muchas personas estuviesen esos 15 días completamente encerradas. El problema fue que el estado de alarma no duró 15 días, sino que se prolongó hasta un total de 99 días. Durante este periodo el confinamiento domiciliario duró un poco más 50 días, después se permitió salir de casa a unas horas concretas para poder hacer ejercicio, y poco a poco las restricciones se fueron rebajando, hasta que se llegó a la llamada “nueva normalidad”.

Evidentemente, la vida durante esos 99 días fue muy diferente y dura. Se produjeron muchas situaciones límites y desgastadoras, tal y como convivir en espacios pequeños toda la familia, con los niños sin poder acudir a sus colegios, ni poder jugar en la calle. Otra situación límite fue que muchas personas estuvieron solas en casa todos esos días sin tener contacto con otras personas. Aunque, con diferencia, la peor situación que se producía era el caso de personas que perdían un familiar, amigo o conocido, y no podían ni siquiera despedirse de él por culpa de las restricciones impuestas. El miedo a salir de casa y contagiarse durante estos días estaba muy presente en la población. Provocado por el temor al contagio de la enfermedad, haciendo que el simple hecho de ir al supermercado fuese una actividad de riesgo.

A pesar de esta situación tan dramática e inesperada las personas debían continuar con su trabajo, provocando que en muchas empresas se forzase a los trabajadores a teletrabajar. En concreto, el porcentaje de personas teletrabajando pasó a ser de un 4.8% (INE, INE, 2019) a un 34% de los trabajadores, esto implica que hay una gran cantidad de empleados que se han adaptado al teletrabajo de una forma improvisada, sin una adecuada planificación previa y sin las mejores condiciones laborales. Además, las condiciones laborales no sólo cambiaron para las personas que teletrabajaron, sino que también al resto de los trabajadores, debido a que se tenían que cumplir las medidas sanitarias referidas a la mascarilla, distancia de seguridad... Provocando cambio de horarios de los trabajadores, lugar de trabajo...

La combinación del cambio de las condiciones laborales, unido a el confinamiento provoca un empeoramiento en la salud de la población. Prueba de ello es que el 46% de la población española manifestó un aumento del malestar psicológico durante el confinamiento (España, Confederación salud mental, 2021). Al ser esta situación tan extraña, nueva e histórica será muy importante su análisis y su estudio, para poder ver el impacto que ha tenido en la sociedad. También es importante su estudio, ya que gracias a él se podrá aprender de esta situación, para poder hacer mejor las cosas en el futuro. Un ejemplo de que esta situación es profundamente analizada está en la consultora española Affor, que decide realizar un estudio con la mayor recogida de datos sobre la salud emocional en la población trabajadora (Affor, 2021). Los datos para este estudio son recogidos a través de una encuesta, para ser posteriormente analizados. También, el CSIC ha realizado un estudio del impacto del confinamiento (CSIC, 2020). En toda esta situación y contexto es en que la Universidad de Sevilla junto con la colaboración de la empresa Affor, deciden realizar una encuesta para estudiar las condiciones de trabajo durante

el Covid-19, para así poder adquirir más información de esta nueva crisis. A lo largo de este trabajo nos dedicaremos a analizar los resultados de esta encuesta.

2 OBJETIVOS Y ALCANCE

Durante el desarrollo del trabajo estaremos siempre centrados en alcanzar los cuatro objetivos principales. El primero de los objetivos consistirá en conocer la muestra con la que trabajaremos. Es de vital importancia conocer la muestra, debido a que, una vez se extraigan conclusiones al final del trabajo podremos saber para qué personas serán válidas las conclusiones realizadas. El análisis de la muestra buscará conocer la representatividad de la muestra a nivel España, y conocer cuáles son los perfiles de la muestra más comunes.

Por otro lado, el segundo objetivo consistirá en estudiar evolución de todas condiciones laborales de los trabajadores (que aparecen en la encuesta) durante el periodo de confinamiento y teletrabajo. Es decir, buscaremos demostrar si las condiciones laborales han empeorado o mejorado durante el confinamiento y el teletrabajo, con respecto a la situación previa a la pandemia. Además, por un lado, se analizará si ha habido relación entre el empeoramiento o mejora entre cada una de las condiciones laborales. Por otro lado, se analizará la relación entre el perfil del trabajador y a las condiciones laborales.

Conocer la evolución del estado de salud de los trabajadores durante el confinamiento y el teletrabajo será el tercer objetivo del trabajo. Es decir, se buscará demostrar si el estado de la salud de los trabajadores ha mejorado o ha empeorado durante el confinamiento y el teletrabajo, con respecto a la situación previa a la pandemia. La salud de los trabajadores se medirá mediante el mantenimiento o no de unos hábitos saludables, y de la aparición o empeoramiento de una enfermedad. Se ha medido de esta forma la salud de los trabajadores debido a que son los únicos datos que nos proporciona la encuesta.

En último lugar, el cuarto objetivo será el más relevante de este trabajo. Éste consistirá en demostrar cuales han sido todas las condiciones laborales que han provocado un empeoramiento en la salud de la muestra. El estudio que se realizará para alcanzar este objetivo consistirá en comparar todas las condiciones laborales frente a la aparición o empeoramiento de una enfermedad. Además, si se da el caso que sean muchas condiciones laborales las que provocan la aparición o empeoramiento de una enfermedad, se intentará demostrará cuál de ellas es la principal causante de la aparición o empeoramiento de esa enfermedad.

3 METODOLOGÍA

En esta parte del trabajo se define la metodología empleada para su realización. Es decir, en esta sección procedemos a explicar todos los pasos seguidos para poder extraer todos los resultados, los cuales se emplearán al final para llegar a las conclusiones. Evidentemente, se necesitarán algunos programas para poder extraer estos resultados. Es por ello, por lo que la metodología también implica en gran parte hablar de los programas que se han utilizado para manipular los datos.

En primer lugar, vamos a introducir brevemente los programas empleados y a justificar su utilización. En este trabajo el Excel, se tiene que utilizar de forma obligatoria debido a que los datos con las respuestas de la encuesta están en dicho programa. De todas formas, aunque la utilización de Excel no hubiese sido impuesta, también se habría utilizado, debido a que es una herramienta magnífica para manipular una gran cantidad de datos de forma sencilla. Asimismo, el programa tiene infinidad de herramientas para hacer todo lo necesario, de la forma más rápida y eficiente posible. Excel en este trabajo no solo se ha utilizado para tener datos almacenados y manipularlos, sino que también, se ha utilizado para crear gráficos sofisticados y tablas dinámicas.

Por otro lado, SPSS ha sido el programa elegido para el tratamiento de los datos y la obtención resultados estadísticos. Se ha decidido utilizar este programa debido a que es muy sencillo e intuitivo de utilizar, y además, permite realizar todos los estudios estadísticos necesarios para el trabajo. Por último, otra característica por la que se ha empleado este programa es porque es compatible con Excel.

3.1 Análisis de la estructura de la encuesta

A continuación, en este primer apartado se procede a explicar el formato de las preguntas de la encuesta y a clasificarlas según su contenido. Con este análisis se comprenderá mejor el contenido de la encuesta y se explicará cierta terminología que se empleará a lo largo de esta investigación. En primer lugar, antes de empezar dicha explicación, subrayamos que la encuesta utilizada en nuestro estudio se encuentra en el anexo del trabajo.

Una vez realizada la aclaración anterior, se procederá a explicar la estructura de la encuesta realizada, la cual está constituida por 26 preguntas de distintas tipologías. Comenzamos el estudio de la encuesta explicando la clasificación de las preguntas según su formato. Los formatos de las preguntas que aparecen en la encuesta son los siguientes: tipo dicotómica, selección múltiple, múltiples opciones, escala Likert y pregunta numérica.

En primer lugar, las preguntas de tipo dicotómica son las que solamente tienen dos respuestas posibles, y se tiene que elegir una de ellas. Por ejemplo, la pregunta número 5, que solo tiene como posible respuesta las opciones público o privado. En segundo lugar, las preguntas de múltiples opciones, son en las que hay más de dos opciones entre las que elegir, pero solamente se puede seleccionar una respuesta. Un ejemplo de este tipo de pregunta es la número 4, en la que las distintas opciones de respuestas son todas las comunidades autónomas, pero solamente se podría seleccionar una de ellas. Por el contrario, en las preguntas de tipo selección múltiple, sí se podrían seleccionar varias opciones por respuesta, es decir, se pueden marcar todas las opciones que el encuestado desee. Las preguntas 10 y 22 son las dos únicas que tienen este formato en la encuesta. Respecto a las preguntas de escala Likert, son muy similares a las preguntas de múltiples opciones, ya que tienen más de 2 opciones como posible respuesta y sólo se puede seleccionar una de ellas. La diferencia radica en que las preguntas de escala Likert nos permiten medir el nivel de satisfacción del entrevistado respecto a una afirmación, o también nos permite comprobar cómo varía una situación respecto con el pasado, a diferencia de las preguntas de tipo múltiples opciones que no lo hacen. Las preguntas de tipo Likert son las más frecuentes en esta encuesta, debido a que se emplean mucho para ver en qué medida ha mejorado o empeorado la salud o las condiciones de trabajo. Las preguntas número 13 y 14 son ejemplos perfectos de este formato. Por último, las preguntas numéricas son las que admiten un número por respuesta. Por ejemplo, la pregunta número 2 en la que se demanda la edad del encuestado (QuestionPro, 2018). Con las preguntas numéricas se finaliza la explicación de los formatos de preguntas y una vez conocidos, se procede a explicar la clasificación de las preguntas según su contenido.

En primer lugar, en la encuesta aparecen unas preguntas que tienen como objetivo obtener información básica de la muestra, tal y como son, el sexo, la edad, trabajo, sector en el que trabajas, comunidad autónoma de residencia y número de personas con las que convives. Este tipo de preguntas suelen aparecer en la mayoría de encuestas, para así conocer qué perfil de la población se ha entrevistado. En concreto, en la encuesta de este trabajo (adjuntada en el anexo) desde la pregunta número 1 hasta la número 6 corresponden al grupo de información básica de la muestra. Las variables generadas a través de estas preguntas se llamarán variables de clasificación. A continuación, aparte de este bloque hay otros 3 bloques un poco más desordenados. Un bloque consiste en las preguntas que recogen información acerca del teletrabajo directamente, este grupo está formado por las preguntas número: 7, 8, 11, 12, 24, 25, 26. Por otro lado, está el grupo formado por las preguntas que recopilan información sobre las condiciones de trabajo. Éste está formado a su vez por tres subgrupos, siendo uno de ellos las condiciones ambientales de trabajo, formadas por las preguntas: 9, 10 y 19. El segundo subgrupo recoge las preguntas relacionadas con las condiciones laborales referidas a la carga física y mental del trabajador, compuesta por las preguntas: 13, 14, y 20. El tercer y último subgrupo recoge las preguntas relacionadas con las características del puesto de trabajo formado por las preguntas 13, 14 y 20. Por último, el contenido del resto de preguntas que conforman el tercer bloque, éstas preguntan acerca del efecto del teletrabajo y del confinamiento sobre la población. Al igual que el anterior, éste también está compuesto por subgrupos. El primero de ellos, pregunta sobre los efectos del teletrabajo o el confinamiento sobre la población a nivel de salud, formado por las preguntas 17, 22 y 23. Por último, el otro subgrupo pregunta sobre los efectos del teletrabajo o el

confinamiento sobre la población a nivel de hábitos, integrado por las preguntas 16, 17, 21 y 23. Las preguntas 17 y 23 aparecen tanto en el subgrupo de la salud como en el subgrupo de hábitos porque están en un terreno intermedio, hay partes de la pregunta que se corresponden completamente a hábitos, otras partes se corresponden completamente al ámbito salud y otras partes a ambos subgrupos. En la figura 3.1 se observa un esquema que nos muestra todos los grupos y subgrupos que se acaban de explicar.



Figura 3-1. Esquema con grupos y subgrupos de preguntas según su contenido

3.2 Preparación de los datos

Una vez que se ha finalizado el estudio previo sobre la encuesta, el cual nos ha ayudado a comprender bien su estructura, contenido, y tener unos conocimientos previos sobre las preguntas se empieza a trabajar con los datos proporcionados por las respuestas de la encuesta. Como se ha comentado en la introducción de la metodología, las respuestas de la encuesta están todas almacenadas en un Excel. También se ha mencionado anteriormente que, para el tratamiento de los datos se va a utilizar el paquete estadístico SPSS. Por ese motivo tenemos que traspasar los datos del Excel al SPSS. El primer paso para realizar esta transferencia de datos consiste en estructurar los datos del Excel en un formato determinado para que el SPSS lo pueda leer correctamente.

3.2.1 Preparación de los datos en Excel

A continuación, se procede a explicar el formato que debe tener el archivo Excel para poder traspasar los datos al SPSS correctamente, y también a cómo hacerlo. En primer lugar, hay que saber que en el archivo Excel, el cual contiene las respuestas a la encuesta, cada columna representa una variable, y cada fila de esa columna los valores que va tomando la variable. Por ejemplo, si la primera variable es la edad, en todas las filas de la primera columna serán las edades de los usuarios que han ido respondiendo a la encuesta. En caso de tener las variables por filas en vez de por columnas solamente hay que seleccionar todo y transponerlo. El siguiente paso en este proceso consiste en hacer que el valor de todas las variables en el Excel tenga un valor numérico para poder pasarlo al SPSS. En caso de no hacerlo el SPSS no podrá leer los datos correctamente. Hay variables como la edad con la que no hay que modificar nada, puesto que sus valores de por sí ya son numéricos. En cambio, hay otras variables como el sexo, que sus valores son dos cadenas de caracteres (Hombre o Mujer). En estos casos lo que hay que hacer es transformar las palabras hombre y mujer a números. Es decir, hay que asignarle un número a cada una de las palabras, por ejemplo, le asignamos el 0 al Hombre y el 1 a la Mujer.

El método más utilizado durante el desarrollo del trabajo para transformar el valor de las variables a forma numérica en Excel, ha sido mediante la herramienta “reemplazar”. Ésta lo que hace es reemplazar un elemento (puede ser palabras, números, símbolos...) por otro elemento. Simplemente hay que escribir en *buscar* lo que quieres reemplazar y en *reemplazar con* por lo que lo quieres cambiar. Durante este proceso de reemplazamiento hay que tener precaución con tres cosas. En primer lugar, hay que tener mucho cuidado empleando la

herramienta reemplazar, porque el proceso de reemplazamiento se hace en toda la hoja del Excel no solo en la columna con la que estás trabajando. Este suceso puede provocar que de manera involuntaria mientras se intercambian las letras por números las respuestas de una pregunta, también se estén cambiando a la vez las respuestas de otras preguntas sin nosotros quererlo. Por eso, muchas veces para reemplazar se copia y se pega la columna en una hoja nueva, se reemplaza en la nueva hoja y una vez reemplazado se copia y se pega en la hoja original.

Por ejemplo, con la palabra *sí* puede pasarnos eso ya que en algunas variables el 0 sea *no* y 1 sea *sí*, y en otra variable el 0 sea *no*, el 1 *tal vez* y el 2 *sí*. Entonces si reemplazamos en la hoja original todos los *sí* por un 1, se estarán cambiando también los *sí* que queremos que valgan 2. En este caso en concreto habría que hacer lo que se explicó previamente de copiar la columna en una nueva hoja.

En segundo lugar, hay que ir comprobando que los datos se estén modificando correctamente, y no se están alterando los resultados mientras se está reemplazando. Para ello, lo mejor es tener abierto el Excel original y al lado el que se está modificando para ir comparándolos. Por último, también es muy importante que, a la vez que se reemplaza poner notas en las columnas para tener de forma accesible el significado de cada número. Con estas dos últimas anotaciones se termina de explicar la utilización de la herramienta reemplazar.

Aunque, tal y como se ha dicho previamente, el método reemplazar no ha sido el único empleado, debido a que la herramienta reemplazar no funciona en algunos casos concretos. Por ejemplo, en una pregunta que no se puede utilizar el método de reemplazar es en la número 22 de la encuesta debido a que es una pregunta con respuesta de selección múltiple. Como resultado de esto, en cada fila de esta columna (columna que contiene las respuestas a la pregunta 22) pueden aparecer cero, uno o varios síntomas separados por una coma. Evidentemente, en este caso no nos sirve de nada la herramienta reemplazar, ya que hay $n!$ posibles combinaciones de todos los síntomas. Por lo que, si este caso se reemplazase cada una de ellas por un número nos proporcionará una información irrelevante.

Tras comprobar que esta nueva situación no se puede utilizar reemplazar, procedemos a explicar la otra forma alternativa para trabajar con los datos. Esta nueva forma de tratar los datos la llamamos “reemplazamiento con sí”. En primer lugar, antes de explicar el método, hay que entender que antes solo se generaba una variable por pregunta. En cambio, ahora con este nuevo proceso se van a obtener tantas variables como síntomas haya para así poder aprovechar al máximo la información. Por ejemplo, ahora ansiedad, dolores de cabezas, insomnio, etc. son variables.

Una vez que tenemos claro este concepto se empieza a modificar el Excel. El primer paso de este procedimiento consiste en conseguir tener un solo síntoma en cada celda, en lugar de tener una lista de síntomas por cada celda separados con una coma (como se puede ver en la figura 3.2.). Para conseguir esto lo que hay que hacer es seleccionar la columna entera y seguir el camino siguiente: Datos → transponer en columnas → separados por coma. Al realizar este proceso tendremos un solo síntoma por columna como se pretendía. El resultado se puede ver en la figura 3.3.

22. Desde el inicio del teletrabajo durante el confinamiento, ¿has empezado a padecer o se ha incrementado alguna de las siguientes afecciones? (puedes marcar varias o ninguna)
Dolor de cabeza, Dolores de espalda
Ansiedad, Dolores cervicales, Dolores en articulaciones
Ansiedad, Dolores cervicales, Dolores de espalda, Dolores en articulaciones, Vista cansada
Dolores cervicales, Dolores de espalda, Dolores en articulaciones
Ansiedad, Dolor de cabeza, Dolores cervicales, Dolores de espalda, Falta de concentración, Insomnio, Vista cansada
Dolor de cabeza, Dolores cervicales, Falta de concentración, Insomnio
Ansiedad, Dolores de espalda, Dolores en articulaciones, Insomnio
Ansiedad, Dolor de cabeza, Dolores de espalda, Falta de concentración, Insomnio, Vista cansada
Dolores de espalda, Dolores en articulaciones
Dolor de cabeza, Dolores cervicales, Dolores de espalda, Insomnio, Vértigos, Vista cansada
Dolores cervicales
Ansiedad, Dolores de espalda, Dolores en articulaciones, Insomnio
Falta de concentración, Insomnio
Ansiedad, Dolores cervicales, Dolores de espalda, Falta de concentración, Insomnio, Vista cansada
Ansiedad, Dolor de cabeza, Falta de concentración, Insomnio
Dolores cervicales, Dolores de espalda, Dolores en articulaciones, Insomnio

Figura 3-2. Tabla con síntomas separados por una coma

22. Desde el inicio del teletrabajo durante el confinamiento							
Dolor de cabeza	Dolores de espalda						
Ansiedad	Dolores cervicales	Dolores en articulaciones					
Ansiedad	Dolores cervicales	Dolores de espalda	Dolores en articulaciones	Vista cansada			
Dolores cervicales	Dolores de espalda	Dolores en articulaciones					
Ansiedad	Dolor de cabeza	Dolores cervicales	Dolores de espalda	Falta de concen	Insomnio	Vista cansada	
Dolor de cabeza	Dolores cervicales	Falta de concentración	Insomnio				
Ansiedad	Dolores de espalda	Dolores en articulaciones	Insomnio				
Ansiedad	Dolor de cabeza	Dolores de espalda	Falta de concentración	Insomnio	Vista cansada		
Dolores de espalda	Dolores en articulaciones						
Dolor de cabeza	Dolores cervicales	Dolores de espalda	Insomnio	Vértigos	Vista cansada		
Dolores cervicales							
Ansiedad	Dolores de espalda	Dolores en articulaciones	Insomnio				
Falta de concentración	Insomnio						
Ansiedad	Dolores cervicales	Dolores de espalda	Falta de concentración	Insomnio	Vista cansada		
Ansiedad	Dolor de cabeza	Falta de concentración	Insomnio				
Dolores cervicales	Dolores de espalda	Dolores en articulaciones	Insomnio				
Ansiedad	Dolor de cabeza	Dolores cervicales	Vista cansada				
Dolor de cabeza	Dolores cervicales	Dolores de espalda					
Dolores de espalda							
Ansiedad	Dolor de cabeza	Dolores cervicales	Insomnio	Vista cansada			
Insomnio	Vista cansada						
Ansiedad							
Falta de concentración							
Dolor de cabeza	Dolores cervicales	Dolores de espalda	Falta de concentración				

Figura 3-3. Tabla con síntomas separados por columnas

A continuación, en segundo lugar, habrá que pasar los resultados a formato numérico. En este caso, en vez de usar reemplazar emplearemos la función “Si”. Para explicar mejor cómo se emplea esta función utilizamos un ejemplo concreto. Por ejemplo, para la variable “vista cansada” en una nueva columna (en este caso la nueva columna representa la variable vista cansada). Queremos que tome el valor 1 si en la fila de la muestra (un individuo de la muestra), en cualquiera de las columnas donde están escritos los síntomas del individuo, aparece el síntoma vista cansada. En caso contrario, si no tiene ese síntoma el valor de la columna vista cansada tomará el valor 0. Esta última frase si la pasamos al lenguaje de codificación de Excel queda de la siguiente forma: $=SI(O(A2="Vista cansada";B2=" Vista cansada";C2=" Vista cansada";D2=" Vista cansada";E2=" Vista cansada";F2=" Vista cansada";G2=" Vista cansada";H2=" Vista cansada";I2=" Vista cansada");"1";"0")$

Dado que se conocen los dos métodos de reemplazamiento, “reemplazar” y “reemplazamiento con sí”, empleamos el más conveniente para cada pregunta y vamos transformando todas las respuestas a formato numérico. Además, aparte de tratar todas las variables que se han generado con las respuestas de la encuesta, se pueden crear unas variables nuevas para adquirir más información. Por ejemplo, si se tiene la variable “número de menores en casa” y la variable “número de adultos en casa” se puede sumar el valor de estas dos para tener la variable “número de personas en casa”. Gracias a esto tendremos una nueva variable con la que trabajar (será una nueva columna en el Excel). En el momento que ya tengamos todas las variables necesarias para realizar el estudio y estén en formato numérico termina la preparación de los datos en Excel. Todos los cambios de variables empleados en el trabajo ya sean los realizados mediante “reemplazar” o mediante “reemplazamiento con sí” están adjuntos en el anexo (más adelante serán necesarios para comprender mejor los resultados).

3.2.2 Introducción y puesta a punto los datos en SPSS

Una vez que estén los datos en Excel con el formato deseado, procedemos a introducirlos en el SPSS y definirlos correctamente. En primer lugar, se cargan los datos en el SPSS y lo único que hay que hacer es seguir el siguiente camino clicando en: archivo → importar datos → Excel, tras realizar este proceso se selecciona el Excel con los datos que se quieran utilizar. En ese mismo instante, los datos del Excel se pasarán al SPSS (aparecen en la pestaña vista de datos) y a su vez se declaran automáticamente todas las variables (aparecen en la pestaña lista de variables), con los nombres proporcionados en el Excel.

En segundo lugar, se verifica que las variables se han declarado correctamente. Para ello miramos los siguiente:

- 1- En la columna nombre se pone el nombre de la variable
- 2- En la columna variable se indica que es de tipo numérico (todos los datos han sido pasados a este formato)
- 3- En etiqueta se pone lo mismo que en nombre
- 4- En anchura se pone el número de enteros necesarios
- 5- En decimales el número de decimales de la variable
- 6- En valores se introduce el significado de cada número en la variable, recordemos que los tenemos apuntados en notas en Excel.

Por último, en la columna de medida hay que precisar si la variable es escalar o nominal. A continuación, se explica el criterio empleado para esta elección. Por un lado, en las variables que su valor original ya era un número (como la variable “edad”) serán tipo escalar. Por otro lado, las variables cuyo valor original eran palabras y no provienen de una pregunta tipo Likert (no miden el nivel de satisfacción de un factor) se declarará cómo variables de tipo nominal. En último lugar, están las variables cuyo valor también eran palabras, y además provienen de una pregunta tipo Likert (sí miden el nivel de satisfacción de algo), en este caso la variable se declara como una escalar. En esta ocasión se declaran de forma escalar debido a que, a pesar de tener un valor original formado por palabras, éstas se pueden ordenar de forma ascendente o descendente, igual que sucede con los números, por ese motivo las que provienen de una pregunta tipo Likert se declaran cómo escalares. También, otro motivo por el que se les ha declarado como escalares es que con ellas más sencillo trabajar y se pueden sacar más parámetros estadísticos.

Una vez que todas las variables se han declarado correctamente, siguiendo los criterios mencionados anteriormente, se podrá comenzar a realizar los análisis en SPSS y extraer todos los resultados que se quieran.

3.3 Obtención de resultados

A partir del momento en que se tienen todos los datos correctamente introducidos en el SPSS se puede comenzar su manipulación, para poder extraer los resultados. Los resultados se pueden dividir en dos grupos principales, por un lado, estarán las frecuencias o porcentajes y, por otro lado, la comparación entre variables.

Respecto al primer grupo de resultados (las frecuencias o porcentajes) simplemente muestran el porcentaje que ha tenido cada posible valor de una variable. Por ejemplo, para la variable “sector laboral”, que tiene como posibles valores “privado” o “público”, la frecuencia nos indicará qué porcentaje de la muestra trabaja para el sector privado y qué porcentaje para el sector público. Estos resultados nos serán muy útiles para realizar el análisis de la muestra y para ver cómo han cambiado las condiciones de trabajo. La obtención de ellos es muy sencilla con el SPSS, simplemente hay que pinchar en analizar → estadísticos descriptivos → frecuencias → se selecciona la variable que queramos analizar. También se ha empleado las tablas dinámicas para obtener los porcentajes necesarios para la realización del trabajo. Con esto ya se ha explicado qué son las frecuencias, para qué nos sirven y cómo se obtienen.

A continuación, se procede a explicar el segundo grupo de resultados (las comparaciones entre variables). Tal y como su propio nombre indica, estos resultados consisten en comparar unas variables, respecto a otras para poder demostrar si están o no relacionadas. En caso afirmativo, en algunas ocasiones también se analizará el comportamiento de la relación. A diferencia de los anteriores resultados, encontramos diferentes subtipos, tenemos la comparación gráfica, la comparación de media t-student, la comparación de medias con Anova, la comparación chi-cuadrado y la comparación con el coeficiente de correlación de Pearson.

En primer lugar, comenzamos hablando sobre la comparación gráfica. La principal ventaja que tiene es que con ella se pueden comparar cualquier tipo de variables, ya sean cualitativas o cuantitativas. También, otra ventaja que tienen es que nos permite ver de forma visual la comparación entre las variables y en mucha profundidad. En cambio, la desventaja que tiene esta comparación consiste en que no hay ningún parámetro estadístico que nos verifique o desmienta lo que estamos viendo. Este suceso provoca que a veces los resultados puedan ser un poco subjetivos. En este trabajo para poder reducir esa subjetividad, lo que se ha hecho es calcular porcentajes a través de los resultados de la gráfica para poder verificar lo que estamos concluyendo. Tras explicar sus ventajas y desventajas se procede a explicar cómo se consiguen estas gráficas. Primero en SPSS hay que pinchar en analizar → estadísticos descriptivos → tablas cruzadas → en esa sección se seleccionan las variables que se deseen comparar. El SPSS nos dará una tabla con los resultados, esta tabla se copia y se pega en un Excel, donde con ella se realiza la gráfica. La gráfica se ha hecho en Excel porque nos permite realizar tablas con mejor estética y con más posibilidades que el SPSS. Además, con la tabla del SPSS que contiene las frecuencias cruzadas, se sacan los porcentajes mencionados anteriormente.

En segundo lugar, se explica la comparación de media t-student. Ésta se utiliza para comparar una variable cualitativa de tipo dicotómica (con sólo dos categorías o posibles valores) frente a una variable cuantitativa. Por ejemplo, sirve para comparar el sexo con la edad. La prueba consiste en analizar si la media de edad de las mujeres es igual a la media de edad de los hombres. Es importante que antes de realizar dicho análisis, se haga

la prueba de Levene para ver si se asumen varianzas iguales o no. Si la significancia de la prueba de Levene alcanza un valor mayor de 0.05 se acepta la hipótesis nula (H_0 =se asumen varianzas iguales), y si el valor es menor de 0.05 se rechaza la hipótesis nula, lo cual indicará que con una fiabilidad del 95% hay diferencia entre varianzas. Una vez realizada dicha comprobación, se realiza la prueba t-student, cuya significancia se escoge en función de si se han asumido o no varianzas iguales. Al igual que en la prueba anterior, si la significancia es mayor de 0.05 se acepta la hipótesis nula (H_0 =no hay diferencia de medias), en cambio, si es menor de 0.05 se rechaza dicha hipótesis nula. Lo cual significará que sí hay diferencia de medias. En ese caso, se realizará una comparación de medias para ver cuál es la relación entre una variable y la otra. La comparación se realiza de la siguiente forma, por ejemplo, si estamos estudiando la incidencia que tiene la iluminación sobre la vista cansada, podríamos determinar que, si la media de la iluminación de las personas que sufren vista cansada es de 1.2 y la media de la iluminación de las personas que no sufren vista cansada es de 2.3 (sabiendo que la iluminación toma valores entre 0 y 4, siendo el 0 una iluminación muy mala y el 4 una iluminación muy buena), se demuestra que las personas que sufren vista cansada han tenido peor iluminación en el trabajo. De esta forma, analizando las medias se comprueba cómo es la relación entre dichas variables.

En tercer lugar, la prueba Anova se emplea para comparar una variable cualitativa (con más de dos categorías) frente a una cuantitativa. Antes de hacer esta prueba, hay que comprobar de nuevo que no hay diferencia de variancias con la prueba de Levene. En el caso de no haber diferencia de varianzas se puede realizar la prueba Anova, en caso de haberlas no se puede realizar. En la prueba Anova si la significancia es mayor de 0.05 se acepta la hipótesis nula (H_0 =las medias son iguales), y por tanto, se puede decir que no hay relación entre las variables. En cambio, si dicho valor es menor de 0.05 se rechaza, y como resultado de ello, se puede decir que sí hay diferencia de medias. Al igual que apuntamos anteriormente, si afirmamos que hay diferencia de medias las analizaremos, para poder verificar la relación entre las dos variables.

En el caso de la comparación de dos variables cualitativas se aplica el test chi-cuadrado. Con esta prueba lo que se demuestra es si las dos variables son dependientes o independientes, debido a que la hipótesis nula dice que las variables son independientes. A diferencia de las pruebas anteriores, para este análisis no es necesario hacer una prueba previa. Una vez realizada la prueba, si la significancia alcanza un valor mayor de 0.05, se acepta la hipótesis nula, lo cual significa que las variables son independientes. Por otro lado, si el valor es menor de 0.05, se rechaza la hipótesis nula, lo cual indica que las variables son dependientes. Ahora bien, si se quiere saber cómo es la dependencia será necesario realizar una tabla cruzada o un gráfico de los explicados anteriormente.

Por último, el coeficiente de correlación de Pearson nos sirve para comparar la relación lineal entre dos variables cuantitativas. Antes de estudiar el coeficiente de correlación, hay que comprobar si la significancia es menor de 0.05. Si es menor sí habría correlación lineal entre las dos variables, y se podría estudiar el coeficiente. Éste toma valores entre -1 y 1, indicando el signo negativo una relación lineal inversa (cuando una incrementa la otra disminuye), y el positivo una relación directa (cuando una incrementa la otra también lo hace). Por otro lado, el módulo indica la fuerza de la correlación, cuanto más cerca de 1 la correlación será más fuerte.

3.4 Estructura para la obtención de los resultados

Tras finalizar la explicación de las herramientas que se van a utilizar para extraer los resultados, continuamos abordando el procedimiento que se va a seguir para su análisis. En primer lugar, antes de comenzar a buscar los problemas que han causado el teletrabajo y el confinamiento sobre la muestra, se va a realizar un análisis de la muestra obtenida a través de la encuesta. El análisis de la muestra nos ayudará a comprender e interpretar mejor los resultados que se obtengan más adelante. Queremos destacar la importancia de este primer análisis, puesto que las conclusiones que se propongan al final del trabajo estarán mejor adaptadas al perfil o perfiles más comunes de la muestra. Por ejemplo, si en la muestra analizada la mayoría de los usuarios realizan un trabajo jurídico (ejercen como abogados) y una pequeña parte de la muestra desarrollan un trabajo investigador, las propuestas serán más útiles y estarán más personalizadas para los abogados. Sin embargo, esto no significa que dichas medidas propuestas no puedan ser válidas también para los investigadores, sino que con mayor probabilidad serán mejores y se aplicarán de una forma más eficiente para aquellas personas que realicen un trabajo jurídico. También se puede dar el caso de que, en este análisis, se detecte que ciertos perfiles de la población no están bien representados en la muestra, y en ese caso, las mejoras de prevención de riesgos laborales propuestas pueden no serle útiles.

El análisis comienza comprobando si el tamaño de la muestra tiene el tamaño adecuado. Para realizar la

comprobación se emplea la siguiente fórmula (QuestionPro, 2018):

$$n = \frac{k^2qpN}{e^2(N-1)+k^2pq}$$

Figura 3-4. Fórmula para el cálculo del tamaño mínimo de la encuesta

La fórmula calcula el tamaño mínimo que debe tener una muestra para que sea representativa con un error e y con un intervalo de confianza. La N en este caso será la población trabajadora de España. Vamos a calcular el tamaño mínimo con un error del 0,05 e intervalo de confianza de 95% (eso hará que $k=1.96$). Por último, supondremos que p y q son 0.5. Si el tamaño de nuestra muestra (623 personas) es mayor que la n calculada la muestra tendrá un tamaño adecuado.

En segundo lugar, se estudia todas las variables de clasificación las cuales contiene información básica de la muestra (sexo, edad, trabajo, sector laboral, número de personas en casa y comunidad autónoma) de forma individual. El estudio de estas variables de forma individual se realizará mediante gráficos circulares y de barras, para poder extraer las primeras conclusiones. Además, se emplearán los porcentajes más relevantes de las gráficas para verificar lo que se está concluyendo. También, este primer análisis se aplicará la fórmula de la figura 3.4 para verificar si los perfiles menos frecuentes de la muestra son representativos. Por ejemplo, si hay pocas personas de la muestra que vivan en Murcia aplicamos la fórmula, y si la n obtenida es mayor que el número de personas en la muestra que viven en Murcia, la muestra no las representará. Por tanto, las conclusiones que se extraigan más adelante no serán aplicables a estas personas.

Por otro lado, la segunda parte del análisis de la muestra consistirá en analizar la influencia de una frente a otras. Los resultados de la comparación nos servirán para demostrar qué perfiles de la muestra son más comunes. Comenzamos estudiando la influencia del sexo frente al número de menores en casa, número de personas en casa y trabajo. También se analizará si el trabajo tiene alguna relación con el sector laboral o la edad, y, por último, si el sector laboral y la edad están relacionadas. Las comparaciones entre todas estas variables se harán primero con un parámetro estadístico (el parámetro que se emplee dependerá del tipo de las variables, si son cualitativas o cuantitativas). Después, se hará una comparación gráfica y con porcentajes, para así poder extraer más conclusiones de la relación entre las variables. Respecto a la comparación con porcentaje, si el porcentaje es mayor del 65% será representativo.

Una vez concluido el análisis de la muestra, se continua el estudio analizando las condiciones de trabajo que han tenido los trabajadores durante el confinamiento. Con ello descubriremos cuales son las condiciones y además veremos las posibles diferencias con la situación previa a la pandemia. En primer lugar, estudiamos las condiciones ambientales de trabajo. Empezaremos con el análisis de los recursos adecuados para trabajar, para ello se hace una tabla que contenga los porcentajes de las personas que tienen los recursos mencionados en la pregunta 9 de la encuesta (hardware, software, material de oficina, mobiliario y otros diferentes). Si el porcentaje del “sí” o del “no” es mayor del 65%, dicho resultado será representativo. No se puede estudiar si las condiciones laborales han mejorado o han empeorado, puesto que sólo tenemos la información de si se cuenta o no con los recursos adecuados. En cambio, para el entorno de trabajo sí se puede estudiar si ha empeorado o ha mejorado. Para ello, se realiza una tabla que en las filas contengan las condiciones del entorno de trabajo de la pregunta 19, la tabla será como la tabla 3.1. En las columnas se introduce el porcentaje de las personas que han respondido que las condiciones han evolucionado a “mucho peor”, “peor” ... En la columna “cambia” se introduce la diferencia entre 100% y el porcentaje de las personas que afirman que las condiciones han sido iguales. Por tanto, la columna “cambia” representa el porcentaje de la muestra cuyas condiciones han cambiado. En el caso de que el valor de esta columna sea mayor de 65%, se considerará representativo el cambio. Para profundizar en el estudio, se calcula para el grupo de las personas que han cambiado sus condiciones laborales, el porcentaje de veces que el cambio ha sido “a peor” o “a mejor”. De nuevo, se utiliza el mismo criterio, si más del 65% de las veces el cambio ha sido “a peor” o “a mejor”, dicho cambio será significativo. Por último, para analizar el grado de mejoría, observaremos si el porcentaje de la opción “mejor” es mayor o menor que la opción “mucho mejor”. El que sea mayor de los dos será el dominante, por ejemplo, si el porcentaje de “mejor” es mayor que el porcentaje de la opción “mucho mejor”, concluiremos que el cambio ha sido moderado, en vez de radical. Este mismo criterio se va a emplear para analizar el grado de empeoramiento de las condiciones laborales. En

resumen, con la tabla comprobaremos qué condiciones han cambiado, nos permitirá comprobar si el cambio ha sido “a mejor” o “a peor” y, en qué grado se ha producido dicho cambio.

	Mucho peor	Peor	Igual	Mejor	Mucho mejor	Cambia	A peor	A mejor
Iluminación								

Tabla 3.1 Tabla ejemplo para estudiar el cambio de las condiciones laborales respecto al entorno de trabajo

Para completar el estudio de las condiciones ambientales será relevante saber si estas condiciones están relacionadas entre ellas. Al realizar este segundo estudio se demostrará si la mejora de una de las condiciones implica también una mejora en otra, o por el contrario, un empeoramiento. El análisis se realizará con una comparación dos a dos de todas las variables mediante el coeficiente de Pearson, debido a que todas las variables a tratar son cuantitativas. Con los resultados de los coeficientes de Pearson se pueden extraer conclusiones de acuerdo con los criterios explicados en el punto 3.3. Además de esos criterios, emplearemos un criterio adicional, que consiste en que si el coeficiente de correlación es mayor de 0.6 la relación entre las variables será fuerte.

Tras realizar los análisis anteriores, se finalizaría el estudio de todas las condiciones ambientales, es por ello por lo que comenzamos el estudio de las condiciones de trabajo según las características del puesto de trabajo. En primer lugar, se realiza una tabla igual que la tabla 3.1 para todas las condiciones de trabajo (corresponden con las preguntas 13, 14, y 20). Se emplearán los mismos criterios explicados para la tabla 3.1 y, con los resultados obtenidos se demostrarán las condiciones que han cambiado, si el cambio ha sido a mejor o a peor y en qué grado lo han hecho. Por último, se realizará una comparación dos a dos con el coeficiente de Pearson (se realiza esta comparación porque las dos variables a comparar son cuantitativas) de todas las condiciones de trabajo para demostrar cuáles tienen relación entre ellas, y cómo es la relación. Una vez realizado los pasos anteriores se termina el análisis de las características del puesto de trabajo. A continuación, se repiten los mismos pasos para la carga física y mental que sufren los trabajadores. En este caso las tablas se realizan con los datos de las preguntas 15 y 18.

Para finalizar este estudio por completo será muy interesante demostrar si el perfil del trabajador influye sobre sus condiciones laborales. Cuando hablamos sobre el perfil del trabajador nos referimos al sexo, el sector en el que trabaja y la edad. No se ha incluido el número de personas con las que convive en casa porque es un dato irrelevante en este aspecto. Tampoco se ha incluido el tipo de trabajo porque existen demasiadas opciones y por ello los resultados ocuparán demasiado espacio y tampoco aportan una información tan relevante. El procedimiento que se va a seguir para analizar la incidencia del sector y del sexo sobre todas las condiciones (corresponden a las preguntas 9,13,14,15,18 y19 de la encuesta) será el mismo. Al ser una comparación entre una variable dicotómica y una cualitativa se realiza la comparación de medias con la prueba t-student. Primero se almacenarán todas las significancias en dos tablas, una para la comparación con el sexo y otra para la del sector. En las tablas nos fijaremos en la significancia para saber si las variables están relacionadas o no (se emplea el criterio explicado en el apartado 3.3). Una vez se sepan cuáles son las condiciones que están relacionadas con el sexo se realiza una tabla con las medias de éstas exclusivamente, la tabla será igual a la 3.2. Con los resultados obtenidos en la tabla y el criterio explicado en el apartado 3.3 de la comparación de medias se determina la relación entre las variables. Por otro lado, se hace lo mismo el sector.

	Sexo	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Condición laboral x	Mujer				
	Hombre				

Tabla 3.2 Tabla ejemplo para realizar la comparación de medias (en este caso concreto se compara una condición laboral cualquiera con el sexo)

En cambio, el procedimiento para comparar la edad con las condiciones laborales es diferente, debido a que las variables que se van a comparar son todas cuantitativas. Es por ello por lo que se emplea el coeficiente de correlación de Pearson (en el punto 3.3 se explica cómo se interpretan los resultados del coeficiente de correlación de Pearson) para estudiar su relación. En el caso en el que estén correlacionadas, si la correlación es mayor de 0.6 se considerará que tienen una correlación fuerte. Tras realizar todos los estudios sobre las condiciones laborales se habrá obtenido suficiente información para extraer gran cantidad de conclusiones, es por ello por lo que se da por finalizado ese estudio. A continuación, se va a estudiar la salud de la muestra durante

el periodo de confinamiento y teletrabajo. Este apartado será más breve, debido a que la cantidad de variables relacionadas directamente con la salud es menor. En primer lugar, se realiza una tabla que contenga la media de las respuestas a las preguntas 17 y 23, las cuales miden cómo ha mejorado o empeorado la salud de la muestra. Los valores que toman las respuestas van de 0 a 4, siendo el 0 que ha empeorado mucho, el 2 que no ha habido cambios y el 4 que ha sido un cambio muy positivo. Por tanto, el criterio para interpretar los resultados contenidos en la tabla de medias será el siguiente: si la media está por encima de 2 se dirá que el cambio ha sido positivo, y si está por debajo de 2 será negativo. En segundo lugar, con la pregunta 22 se genera una variable por cada síntoma que aparece (una variable para dolor de cabeza, otra variable para dolor de espalda...), estas variables tomarán el valor 1 si la persona ha comenzado a padecer el síntoma y el valor 0 si no lo hacen. Una vez estén declaradas, se construye una tabla que contenga los porcentajes de las personas que han comenzado a padecer cada síntoma. Finalmente, con los resultados de la tabla se podrá verificar en qué medida ha empeorado la salud de la muestra.

Una vez finalizado el análisis de la muestra, de las condiciones de trabajo y de la salud de los trabajadores, llegamos a la parte más importante del estudio, la cual consistirá en buscar las condiciones laborales que afectan a la salud de los trabajadores, para que después, finalmente, se puedan extraer conclusiones. En primer lugar, se estudiará el impacto sobre la salud de los trabajadores que tiene la formación y la información acerca del teletrabajo. La comparación se realizará mediante la prueba chi-cuadrado (porque las variables que se comparan son cualitativas) entre las variables “formación” e “información” frente a todas las variables de salud (“ansiedad”, “dolor de cabeza” ...). Mediante esta comparación se demuestra si las variables son dependientes o independientes (criterio a seguir explicado en el apartado 3.3). En el caso de querer conocer cómo funciona su dependencia emplearemos unos gráficos, para ver de forma visual y rápida cómo es la relación.

Se continúa esta parte vital del estudio, comparando cada una de las variables de salud (ansiedad, dolor cabeza, dolores cervicales, dolores de espalda, dolores de articulaciones, falta de concentración, insomnio, vértigos y vista cansada) con cualquier condición de trabajo que tenga la mínima posibilidad de estar relacionado con el síntoma. La comparación con una gran cantidad de condiciones de trabajo nos permitirá saber realmente cuales son las condiciones laborales que provocan estos síntomas. Recordemos que hay una gran cantidad de condiciones laborales recogidas en las preguntas 9, 10, 13, 14, 15, 18, 19 y 20. Debido a esto, antes de comparar todas estas condiciones laborales con cada uno de los síntomas se realiza un filtrado previo. El filtrado consiste en desechar las condiciones que de forma segura no tienen relación con el síntoma x. En las siguientes tablas se observa cómo en la primera fila aparece el síntoma con el que estamos comparando las condiciones de trabajo, y en las siguientes filas todas las condiciones laborales con las que lo vamos a comparar (las que no se han rechazado por el filtrado previo). Antes de cada una de ellas, aparece “p” y un número, esto corresponde a la pregunta de la encuesta de la cual se ha extraído la condición laboral

Ansiedad vs:
p13: objetivos claros
P13: sabes que tareas de tu responsabilidad
P13: autonomía para definir tareas
P13: flexibilidad horaria
p14: Tu línea jerárquica Distribuye y planifica el trabajo
p14: Tu línea jerárquica resuelve conflictos
p14: Tu línea jerárquica está disponible
p14: Tu línea jerárquica valora tu esfuerzo
p15: no es posible terminar el trabajo
p15: jornada laboral se extiende más de lo fijado
p15: trabajas fines de semana
p15: recibes llamadas y correos fuera de horario
p15: distribución de trabajo no equitativa
p15 sientes que debes estar disponible
p18: hablando por teléfono por trabajo
p19: temperatura
p19: exposición a ruidos

Tabla 3.3 –Tabla que contiene las condiciones con las que se compara la ansiedad

dolor cabeza vs:
p13: objetivos claros
P13: sabes que tareas de tu responsabilidad
P13: autonomía para definir tareas
P13: flexibilidad horaria
p14: tu línea jerárquica Distribuye y planifica el trabajo
p14: tu línea jerárquica resuelve conflictos
p14: tu línea jerárquica está disponible
p14: tu línea jerárquica valora tu esfuerzo
p15: no es posible terminar el trabajo
p15: jornada laboral se extiende más de lo fijado
p15: trabajas fines de semana
p15: recibes llamadas y correos fuera de horario
p15: distribución de trabajo no equitativa
p15 sientes que debes estar disponible
p18: mirando pantallas por trabajo
p18: en la misma posición por trabajo
p18: hablando por teléfono por trabajo
p19: iluminación
p19: temperatura
p19: exposición a ruidos

Tabla 3.4 –Tabla que contiene las condiciones con las que se compara los dolores de cabeza

dolores cervicales vs:
p13: objetivos claros
P13: sabes que tareas de tu responsabilidad
P13: autonomía para definir tareas
P13: flexibilidad horaria
p14: tu línea jerárquica resuelve conflictos
p15: jornada laboral se extiende más de lo fijado
p15: trabajas fines de semana
p15: recibes llamadas y correos fuera de horario
p15: distribución de trabajo no equitativa
p15 sientes que debes estar disponible
p18: mirando pantallas por trabajo
p18: en la misma posición por trabajo
p18: hablando por teléfono por trabajo
p19: temperatura
p19: mobiliario
p19: espacio suficiente para trabajar

Tabla 3.5 –Tabla que contiene las condiciones con las que se compara los dolores cervicales

dolores de espalda vs:
P13: flexibilidad horaria
p14: tu línea jerárquica distribuye y planifica el trabajo
p14: tu línea jerárquica resuelve conflictos
p15: jornada laboral se extiende más de lo fijado
p15: trabajas fines de semana

p15 sientes que debes estar disponible
p18: en la misma posición por trabajo
p18: hablando por teléfono por trabajo
p19: temperatura
p19: mobiliario
p19: espacio suficiente para trabajar

Tabla 3.6 –Tabla que contiene las condiciones con las que se compara los dolores de espalda

dolores articulaciones vs:
p14: tu línea jerárquica resuelve conflictos
p14: tu línea jerárquica está disponible
p15: jornada laboral se extiende más de lo fijado
p15: trabajas fines de semana
p15: distribución de trabajo no equitativa
p18: en la misma posición por trabajo
p18: hablando por teléfono por trabajo
p19: temperatura
p19: mobiliario
p19: espacio suficiente para trabajar

Tabla 3.7 –Tabla que contiene las condiciones con las que se compara los dolores en las articulaciones

Insomnio vs:
p13: objetivos claros
P13: sabes que tareas de tu responsabilidad
P13: autonomía para definir tareas
P13: flexibilidad horaria
p14: tu línea jerárquica Distribuye y planifica el trabajo
p14: tu línea jerárquica resuelve conflictos
p14: tu línea jerárquica está disponible
p14: tu línea jerárquica valora tu esfuerzo
p15: no es posible terminar el trabajo
p15: jornada laboral se extiende más de lo fijado
p15: trabajas fines de semana
p15: recibes llamadas y correos fuera de horario
p15: distribución de trabajo no equitativa
p15 sientes que debes estar disponible
p18: mirando pantallas por trabajo
p19: iluminación
p19 temperatura
p19 exposición a ruidos

Tabla 3.8 –Tabla que contiene las condiciones con las que se compara el insomnio

Falta de concentración vs:
p13: objetivos claros
P13: sabes que tareas de tu responsabilidad
P13: autonomía para definir tareas
P13: flexibilidad horaria
p14: Tu línea jerárquica Distribuye y planifica el trabajo

p15: jornada laboral se extiende más de lo fijado
p15: trabajas fines de semana
p15 sientes que debes estar disponible
p18 mirando pantallas por trabajo
p19 temperatura
p19 exposición a ruidos

Tabla 3.9 –Tabla que contiene las condiciones con la que se compara la falta de concentración

Vista cansada vs:
p15: jornada laboral se extiende más de lo fijado
p15: trabajas fines de semana
p18: mirando pantallas por trabajo
p19: iluminación
p19 temperatura
p19 exposición a ruidos

Tabla 3.10 –Tabla que contiene las condiciones con la que se compara la vista cansada

En esta ocasión, la comparación entre todos los síntomas frente a todas las condiciones laborales que han superado el filtrado previo se realizará mediante la prueba t-student (debido a que es una comparación entre una variable dicotómica y otra cuantitativa), recogiendo todas las significancias en una tabla para cada síntoma. En estas tablas nos fijaremos en la significancia para saber si las variables están relacionadas o no (empleando el criterio explicado en el apartado 3.3). Una vez se sepan cuáles son las condiciones laborales que están relacionados con los síntomas, se realiza una tabla para cada síntoma para realizar la comparación de medias. En esta tabla solamente se agregan las condiciones laborales para las que se ha demostrado su relación con ese síntoma. Mediante los resultados obtenidos en las tablas y el criterio explicado en el apartado 3.3 de la comparación de medias se determina la relación entre los síntomas y las condiciones laborales.

Igualmente, con todos los resultados obtenidos en este apartado se podrá demostrar qué condiciones laborales aumentan el riesgo de padecer cualquiera de uno de los síntomas. Por último, para poder demostrar qué condiciones son las que han tenido una mayor influencia sobre el aumento un síntoma concreto, lo que haremos será lo siguiente. Se calculará el porcentaje de padecer un síntoma (por ejemplo, dolor de cabeza) de las personas de la muestra que han tenido una condición de trabajo peor (por ejemplo, la iluminación). El porcentaje se calculará para cada síntoma con todas las condiciones laborales con las que se ha demostrado su relación en los resultados anteriores. Así que obtendremos el porcentaje de sufrir dolor de cabeza de las personas que han tenido peor iluminación, el porcentaje de sufrir dolor de cabeza para las personas que han tenido peor temperatura en el trabajo... El porcentaje que sea el mayor de ellos será el de la condición de trabajo que al empeorar, más ha afectado al dolor de cabeza. Este procedimiento se repetirá con cada uno de los síntomas y obtendremos como resultado la condición laboral que más ha afectado a cada uno de los síntomas.

4 RESULTADOS

Tras desarrollar detalladamente toda la metodología empleada para realizar el trabajo procedemos a pasar al siguiente capítulo de este trabajo. En este nuevo capítulo llamado resultados, se mostrarán los resultados más relevantes que se han obtenido durante la elaboración del trabajo.

Estamos comenzando esta sección, y ya se ha mencionado varias veces la palabra resultados, sin haberla definido previamente. Con esta palabra se pretende englobar todos los frutos adquiridos mientras se ha elaborado el trabajo, teniendo siempre en mente los objetivos. Además, estos frutos son muy importantes porque serán elementales para poder sacar las conclusiones al final de mismo.

Esto se debe a que, a la hora de desarrollar las conclusiones, dichas conclusiones tienen que estar basadas o respaldadas, por unos datos o evidencias. Así, gracias a los datos o evidencia se pueden demostrar las conclusiones a las que se han llegado. Por último, para terminar de definir el término resultados ponemos ejemplos de la forma que pueden tener los mismos. Pueden ser gráficas de una variable, gráficas de varias variables, porcentajes, parámetros estadísticos o pruebas estadísticas que demuestran la relación de dos o más variables.

En último lugar, en esta sección, además de mostrar los resultados, se analizarán y se harán reflexiones acerca de ellos, para así, ir resaltado los aspectos o cuestiones más relevantes e ir encauzando el rumbo hacia las conclusiones.

4.1 Análisis de la muestra

En primer lugar, antes de comenzar a investigar cuáles han sido los posibles problemas que han causado el teletrabajo, así como, identificar cuales han podido ser sus orígenes o causas, se va a realizar un análisis de la muestra obtenida a través de la encuesta, para conocer mejor la muestra que se está estudiando. Tal y cómo se comentó en la metodología, comenzamos el estudio calculando el tamaño mínimo de la muestra para analizar a la población trabajadora española. Mediante la fórmula de la figura 3.3 y con $N= 19.206.000$ (población trabajadora en España) obtenemos una muestra mínima de 384 personas. Al ser nuestra muestra de 623 y mayor que el tamaño mínimo de la muestra, se demuestra que en este aspecto es representativa (INE, INE, 2021).

4.1.1 Análisis variables de estudio de forma individual

A continuación, se analizan de forma individual cada una de las variables que definen los rasgos más relevantes del usuario, como la edad, tipo de trabajo, comunidad autónoma, etc. De esta forma, se puede tener una idea básica del perfil más común que conforma la muestra. Comenzaremos en primer lugar con la variable “sexo”.

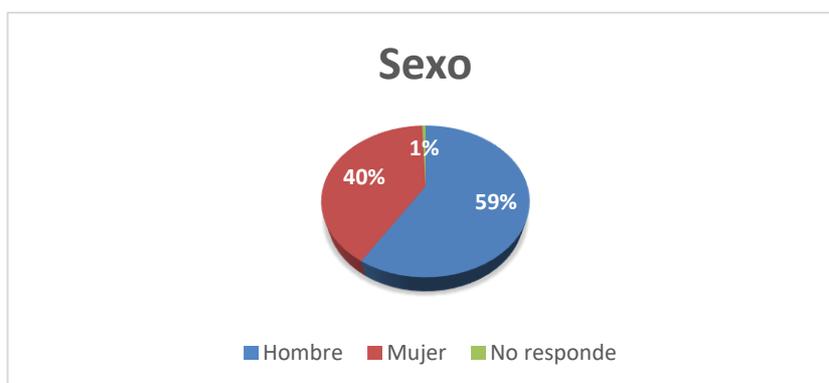


Figura 4.1-Gráfico circular de la variable “sexo”.

La figura 4.1 muestra el porcentaje de hombres y mujeres que han respondido a la encuesta, donde el 40% está representado por mujeres y el 59% por hombres. Este dato no es tan relevante, puesto que no supone una gran diferencia entre ambos tipos de sexo, por tanto, se podría decir que las conclusiones que se extraigan al final del trabajo estarán igualmente adaptadas a los dos géneros. Más aún sabiendo que en España el 54% (INE, INE, 2021) de los trabajadores son hombres, ya que este porcentaje es muy parecido al de nuestra muestra. Sin embargo, es posible que la variable “sexo” pueda influir sobre otras variables o parámetros, de hecho, es muy posible que así ocurra, lo cual se analizará más adelante, dentro del análisis de la muestra y fuera de éste.

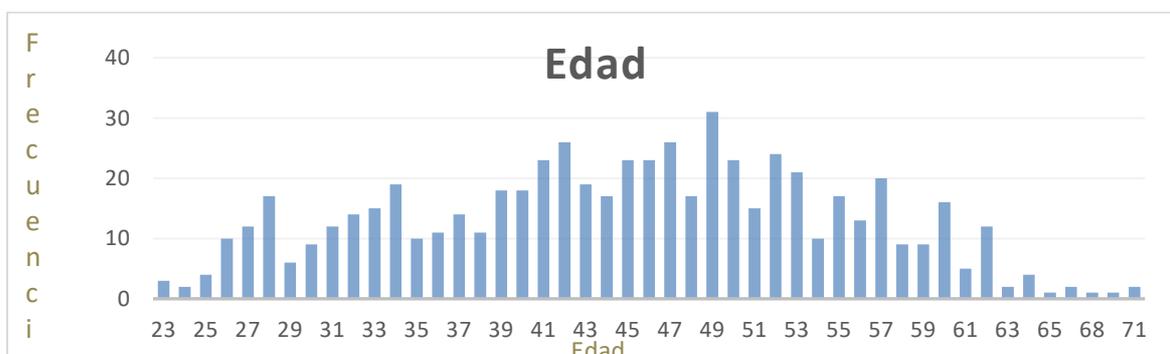


Figura 4.2-Gráfico de barras de la variable “edad”

Válido	617
Perdidos	6
Media	44,70
Mediana	45,00
Moda	49

Tabla 4.1- Parámetros estadísticos de la edad

A continuación, se analizará la variable “edad” de los usuarios de la muestra. En este caso, al tratarse de una variable escalar, además de mostrar un gráfico con las frecuencias, también se pueden mostrar algunos parámetros estadísticos relevantes, como pueden ser la media, la moda y la mediana. En la figura 4.2 se puede observar cómo la gráfica, a primera vista, es similar a una distribución normal o campana de Gauss. En una distribución normal, la media la moda y la mediana tienen el mismo valor, si observamos los resultados de la muestra (tabla 4.1), estos valores no son exactamente iguales, pero sí son bastante parecidos, especialmente la media y la mediana. Por tanto, de este análisis, se desprenden dos ideas: En primer lugar, se puede verificar que el tamaño de la muestra es suficientemente grande, puesto que la población trabajadora en España por edad sigue una función parecida a la normal, al igual que ocurre en la muestra obtenida. Por tanto, las conclusiones de este trabajo se podrían extrapolar a personas de cualquier edad (Expansión, 2021). En segundo lugar, se podría decir es que la mayor parte de las conclusiones que se obtengan de este estudio podrían estar mejor orientadas a las personas de mediana edad, es decir, a las personas que tienen entre 40 y 55 años debido a que el 51.1% de la muestra está comprendido en este intervalo de edad.

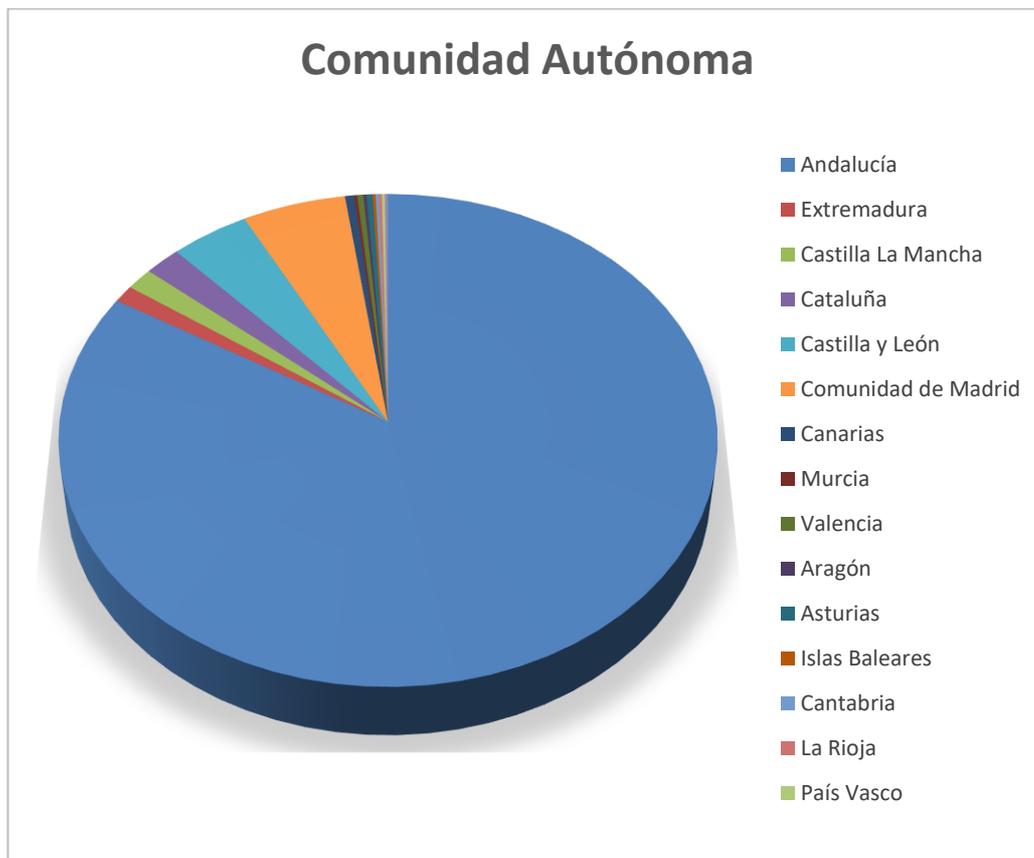


Figura 4.3 – Gráfico circular de la variable “Comunidades Autónomas”.

El siguiente factor que se va a analizar es la Comunidad Autónoma, los resultados se muestran en la figura 4.3. Se observa que la gran mayoría de los encuestados pertenecen a la Comunidad Autónoma de Andalucía, en concreto el 83.3%, a continuación, con mucha diferencia, le sigue la Comunidad Autónoma de Madrid con un 5.5%, y Castilla y León con un 4.2%. Al ser la mayoría de los encuestados andaluces, las conclusiones que se obtengan podrían representar solamente a la población andaluza y no a toda España (INE, INE, 2021) . Igualmente, es muy posible, que las condiciones del teletrabajo en el resto de las Comunidades Autónomas fuesen muy similares a las condiciones laborales de la Comunidad de Andalucía, en ese caso, las propuestas y mejoras planteadas en este trabajo también podrían ser útiles para toda España, no obstante, dicha afirmación no se puede garantizar con los datos disponibles.

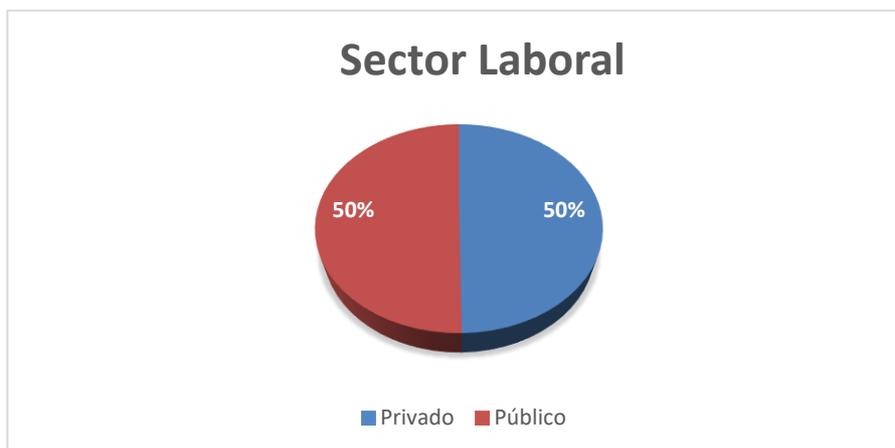


Figura 4.4 – Gráfico circular de la variable “sector laboral”.

Tras analizar las Comunidades Autónomas, se realizará el análisis de la variable “sector laboral”. En la figura 4.4 se puede observar que el 50% de la muestra trabaja en el sector público, mientras que el otro 50% en el sector privado. Este dato, podría parecer irrelevante, sin embargo, realmente es positivo puesto que gracias a este resultado se podría considerar que las conclusiones alcanzadas en este trabajo podrían extrapolarse en igual medida, tanto al sector público como al sector privado. El problema que genera este resultado consiste en que, es muy diferente al porcentaje de la población activa en Andalucía trabaja para el sector privado, que es del 82.3%. Esta gran diferencia entre la muestra y la población activa andaluza nos indica que en este aspecto la muestra no es representativa. Al igual que sucedía con la variable “sexo”, esta variable podría estar relacionada, o influenciar a otras variables, tal y como se mostrará más adelante.

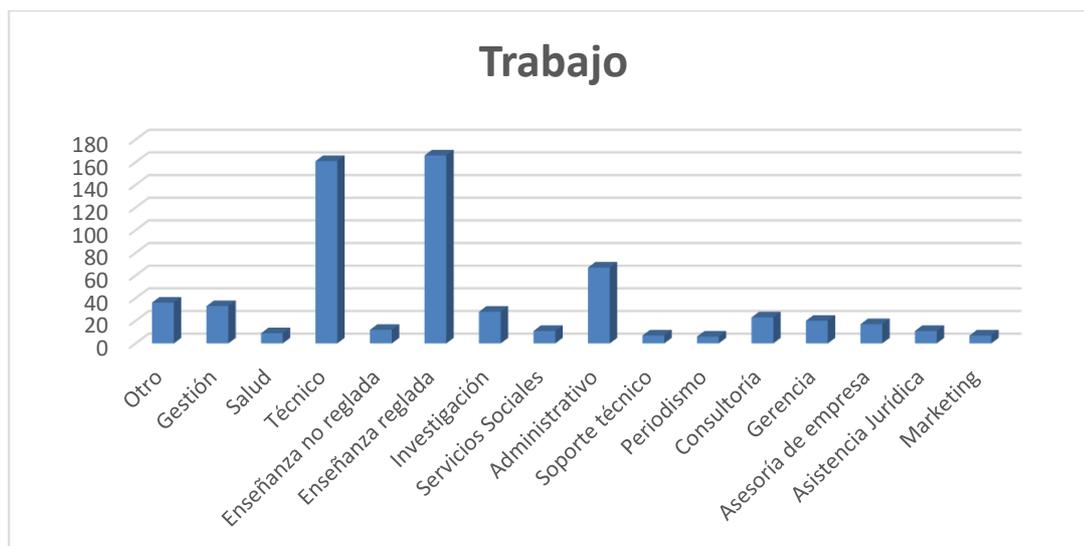


Figura 4.5 – Gráfico de barras de la variable “trabajo”.

A continuación, se realizará el análisis de la variable “trabajo”, ésta indica la profesión de cada entrevistado. En la figura 4.5 se muestran los resultados obtenidos, se puede observar que los empleos más comunes, con gran diferencia respecto a los demás, son los de la docencia y los empleos de perfil técnico, representando el 26.6% y el 25.8% respectivamente. Estos datos son relevantes y nos pueden ser útiles más adelante. Claramente, la distribución en Andalucía de los trabajos no se parece en nada a las que tenemos en la muestra. Es por ello por lo que en este aspecto la muestra no es representativa de la población activa andaluza.

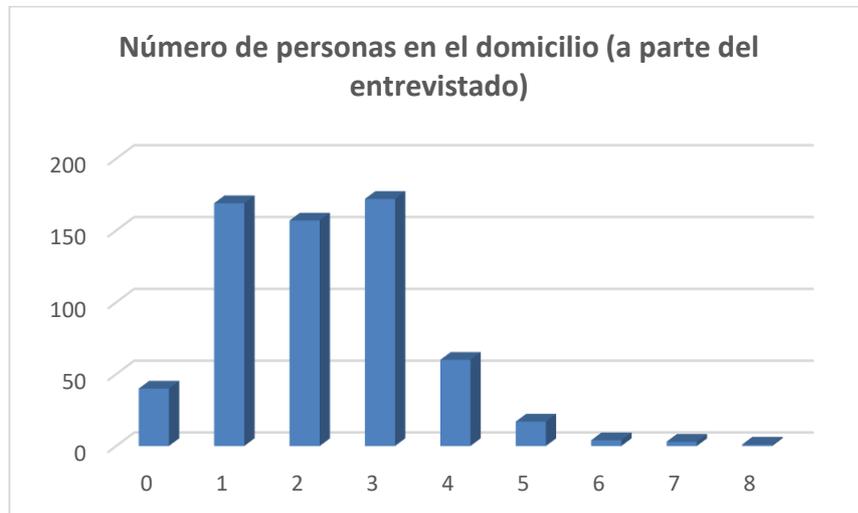


Figura 4.6–Gráfico de barras de la variable “número de personas en el domicilio”

Válido	623
Perdidos	0
Media	2,21
Mediana	2,00
Moda	3

Tabla: 4.2 – Parámetros estadísticos del número de personas en casa

Continuamos con el análisis de la variable “número de personas en el domicilio”. En primer lugar, se analizará el número total de las personas en el domicilio. En la figura 4.6 se puede observar cómo la gran mayoría de los domicilios están conformados por un número de personas que oscila entre 1 y 3, sin considerar al entrevistado, concretamente, se trata del 79.9% de los hogares. Por tanto, se podría sugerir que los resultados obtenidos en este trabajo podrían ser especialmente útiles para ese tipo de hogar puesto que son los más comunes. Un aspecto importante para tener en cuenta será analizar cómo la soledad podría afectar al teletrabajo o, por el contrario, domicilios con un mayor número de personas (más de 5). Por último, hay que señalar que la variable “número de personas” al ser una variable cuantitativa, se puede calcular la media, la moda y la mediana (los resultados se muestran en la tabla 4.2), aunque en este caso los resultados tampoco son muy relevantes.



Figura 4.7 – Gráfico circular de la variable “número de menores en el domicilio”

Tal y como se ha apuntado anteriormente, se procede a analizar la variable “número de menores en el domicilio”. En este caso, el resultado (figura 4.7) indica que en el 30% de los hogares no hay ningún menor y, en el 64% de los hogares tienen entre 1 o 2 menores. A la luz de estos resultados, se podría apuntar que las conclusiones obtenidas en este trabajo no se podrían extrapolar a aquellos hogares que tengan 3 o más menores en el domicilio. Al igual que en el caso de la variable “número de personas en el domicilio”, los parámetros estadísticos (media, moda y mediana) no han sido relevantes, por tanto, no se muestran.

4.1.2 Análisis de variables de estudio por parejas

Hasta el momento, se han analizado todas las variables principales de forma individual, a continuación, tal y como hemos apuntado anteriormente, se va a realizar una comparativa entre algunas de estas variables, con el objeto de poder analizar con más detalle los datos de la muestra. A diferencia de los análisis anteriores, algunas variables como el caso del “sexo” y el “sector en el que se trabaja” pueden cobrar más relevancia. Comenzaremos el análisis realizando una comparativa entre las variables “sexo” y el “número total de personas en el domicilio” (sin considerar al entrevistado).

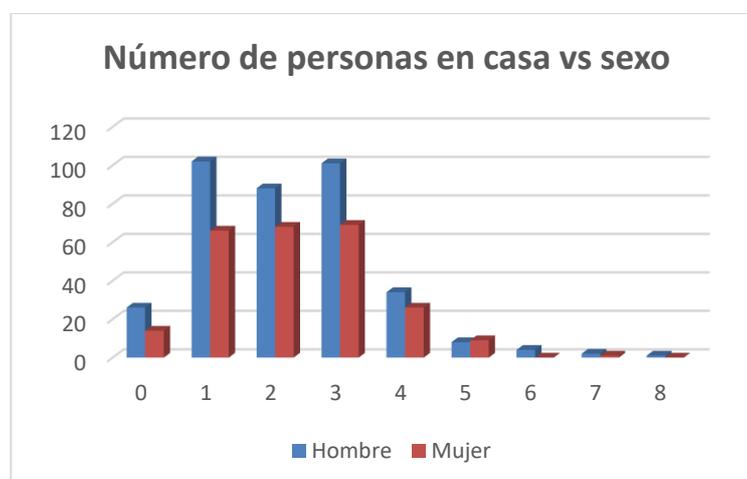


Figura 4.8 – Gráfico de barras de las variables “número de personas en el domicilio” vs “sexo”

En la figura 4.8 se muestran los resultados obtenidos, en esta ocasión los datos no son muy relevantes, puesto que en la mayoría de los casos hay más número de hombres que de mujeres, considerando que el 59% de los entrevistados son hombres esos resultados eran previsible. El dato más llamativo es, que en el caso de hogares con tan solo una persona en el domicilio (sin considerar al entrevistado) hay cerca del doble de hombres que, de mujeres. Es posible que se deba a que muchos hombres vivan solamente con su pareja y que no haya menores en el domicilio. Para verificar o desmentir este hecho se realiza la comparación de medias t-student obteniendo una significancia del 0.797 al ser mayor que 0.05 se acepta la hipótesis nula, la cual dice que no hay diferencia de medias. Es decir, la media de número de personas en casa respecto al sexo son iguales. Este caso es un poco particular porque la variable número de menores en casa a pesar de ser cuantitativa, toma muy pocos valores, por eso es posible mirar en cada uno de ellos el número de hombres y de mujeres. Por tanto, por este motivo ha sido posible estudiar la relación entre el número de personas en casa y el sexo.

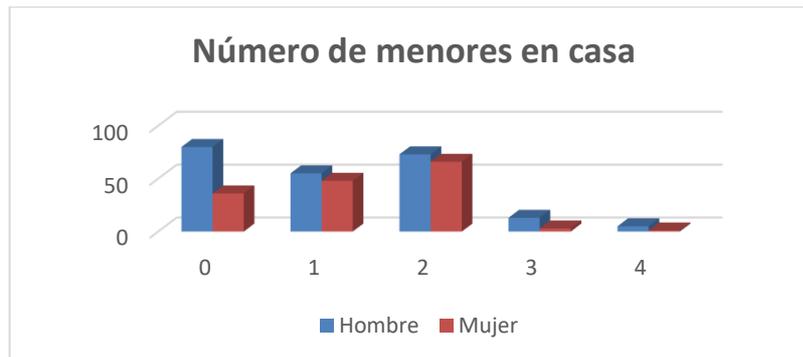


Figura 4.9 – Gráfico de barras de las variables “número de menores” vs “sexo”

Continuamos el estudio comparando ahora el sexo con el número de menores en casa. En este caso la significación de la t-student es de 0.338, debido a que se acepta la hipótesis nula, no hay diferencia de medias. Como se ha explicado previamente al tomar la variable número de personas en casa pocos valores se puede realizar un estudio en cada uno de estos valores. En el análisis comparativo de cada valor entre las variables “número de menores en el domicilio” frente al “sexo” (figura 4.9) se confirman los resultados obtenidos en el párrafo anterior, muchos hombres, concretamente el 35.5% viven sin menores en casa, frente al 23.3% de las mujeres. En resumen, los perfiles más comunes de la muestra analizada son: una pareja con 1 o 2 hijos, y, por otro lado, un hombre solo en el domicilio. Por tanto, podríamos decir que estas son las condiciones más habituales del nuevo lugar de trabajo. Llegados este punto, hemos terminado de comparar variables relacionadas con el número de personas en el domicilio. A continuación, abordaremos un estudio similar con la variable “trabajo”.

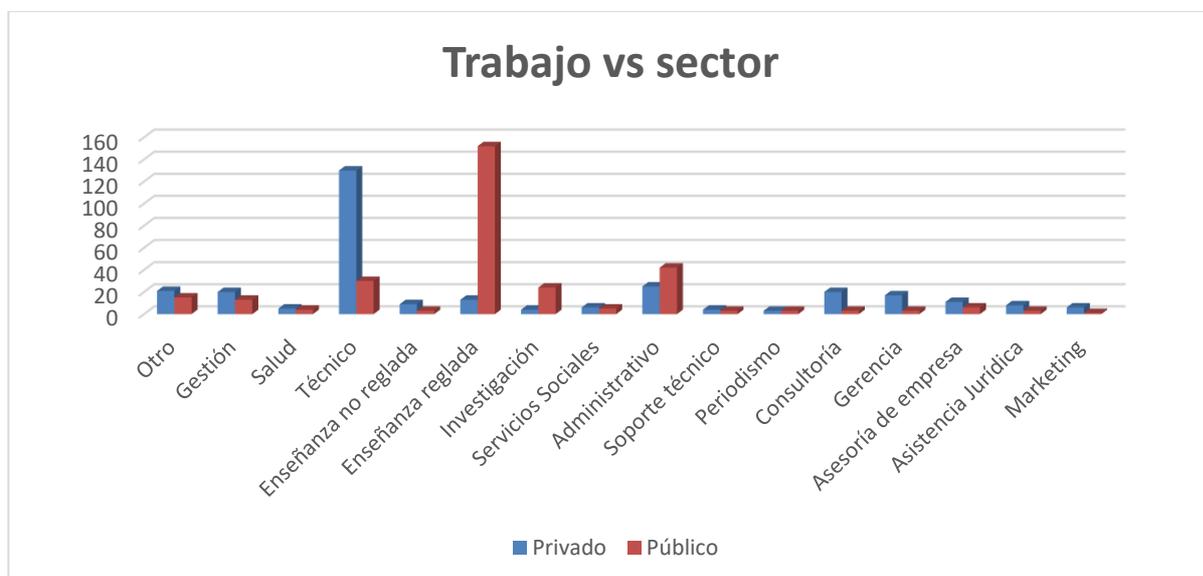


Figura 4.10 – Gráfico de barras de las variables “trabajo” vs “sector”

En primer lugar, comenzaremos realizando una comparativa de las variables “trabajo” y “sector”. En concreto, comenzamos viendo si hay dependencia entre estas variables, para ello realizamos la prueba de chi-cuadrado, cuyo resultado nos da una significación de 0. Al ser menor de 0.05 se rechaza la hipótesis nula (la hipótesis nula dice que las variables son independientes), este hecho indica que las dos variables son dependientes. A continuación, tras conocer que son dependientes, analizamos la dependencia. Los resultados se muestran en la figura 4.10, y se pueden observar dos datos muy relevantes. El primero de ellos, es que claramente las personas que se dedican a la enseñanza reglada (recordemos que representan el 26.6 % de los trabajadores) casi la totalidad de ellos (el 92.1%) trabajan para el sector público. A partir de ahora, cuando nos refiramos a este grupo será siempre teniendo en cuenta que trabajan para el sector público, por lo que se ha podido obtener un perfil más preciso de un usuario frecuente de la muestra. El segundo de ellos consiste en que los trabajadores de perfil técnico (representaban el 25.8% de los trabajadores) se observa algo similar, pero en sentido contrario, ya que la gran mayoría de ellos (el 81.3%) trabajan para el sector privado. Por lo tanto, cuando hagamos referencia los trabajadores del perfil técnico supondremos que trabajan para el sector privado. Igualmente, se ha obtenido un perfil más preciso de un usuario frecuente de la muestra.

Igualmente, se puede observar que, otros trabajos como en el caso de la consultoría, la gerencia y el marketing, también predomina uno de los dos sectores mencionados, concretamente más de un 65% pertenecen al sector privado, sin embargo, al ser trabajos menos frecuentes y representativos en la muestra como se ha mencionado anteriormente, no es válido hacer la suposición que se ha realizado con los docentes y los trabajos de perfil técnico. Además, tampoco sería del todo correcto realizar dicha suposición, puesto que la muestra de estos grupos no es muy representativa.

Mediante los resultados de la figura 4.10 demostramos que la gran mayoría de los que trabajan en la enseñanza reglada pertenecen al sector público. Este dato unido a que la enseñanza reglada es la profesión más frecuente en nuestra muestra consideramos que será interesante comprobar el peso que tiene la enseñanza reglada en el sector público de nuestra muestra. Los resultados están recogidos en la figura 4.11, los cuales nos indican que la enseñanza reglada supone el 49% de las personas que trabajan en el sector público de nuestra muestra. Es evidente que la enseñanza reglada representa una gran parte del sector público, lo cual nos será muy interesante más adelante.



Figura 4.11 – Gráfico circular que representa el porcentaje de personas que trabaja realizando enseñanza reglada en el sector público o en otro trabajo para el sector público.

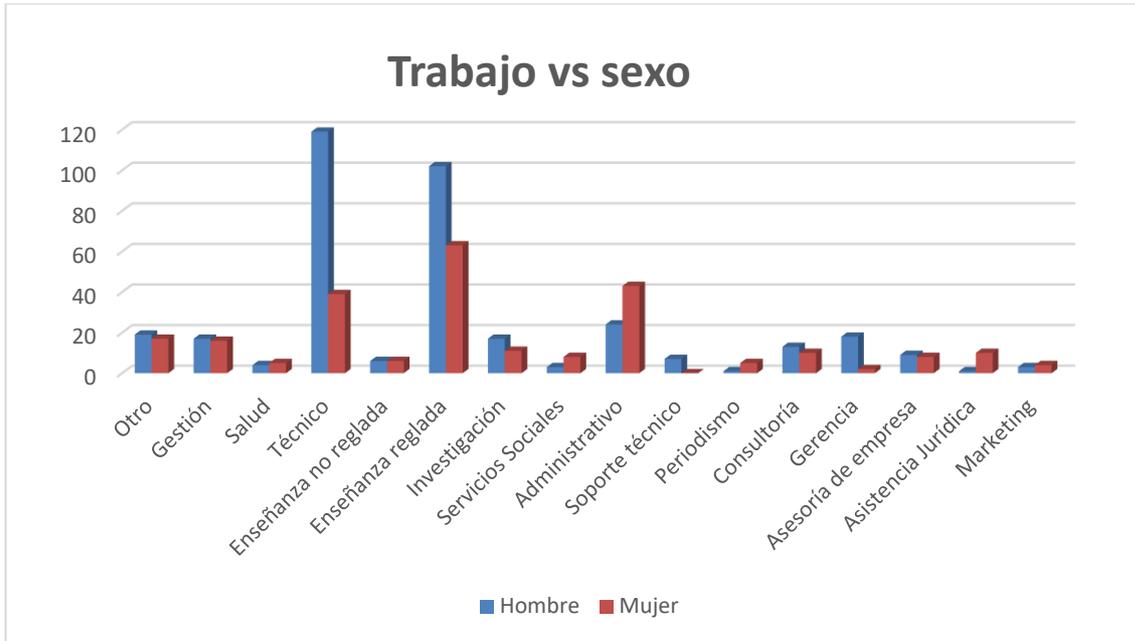


Figura 4.12 – Gráfico de barras de las variables “trabajo” vs “sexo”

En segundo lugar, se continúa el análisis con la comparativa entre las variables “trabajo” vs “el sexo”. Al igual que antes se realiza la prueba chi-cuadrado. En este caso, las variables vuelven a ser dependientes, debido a que se obtiene una significancia de 0. Una vez conocemos este dato, estudiamos cómo es su dependencia, para estudiar mejor la dependencia de estas variables observamos la figura 4.12. Igualmente, se puede observar que en los trabajos de perfil técnico y en la enseñanza reglada se pueden extraer datos interesantes. En ambos perfiles, se presentan un mayor número de hombres que de mujeres. En concreto, los trabajadores de perfil técnico un 73.9% son hombres, al ser mayor de un 65% podemos decir que son mayoría. En cuanto a los trabajadores de enseñanza reglada un 61.4% son hombres, en este caso, no se alcanza un 65%, por lo tanto, no se va a realizar la suposición como en los casos anteriores. Otro resultado llamativo es que el 100% de los trabajos de soporte técnico son realizados por hombres, pero al tener una muestra tan pequeña y no representativa de técnicos no se pueden realizar la suposición que todos los técnicos son hombres.

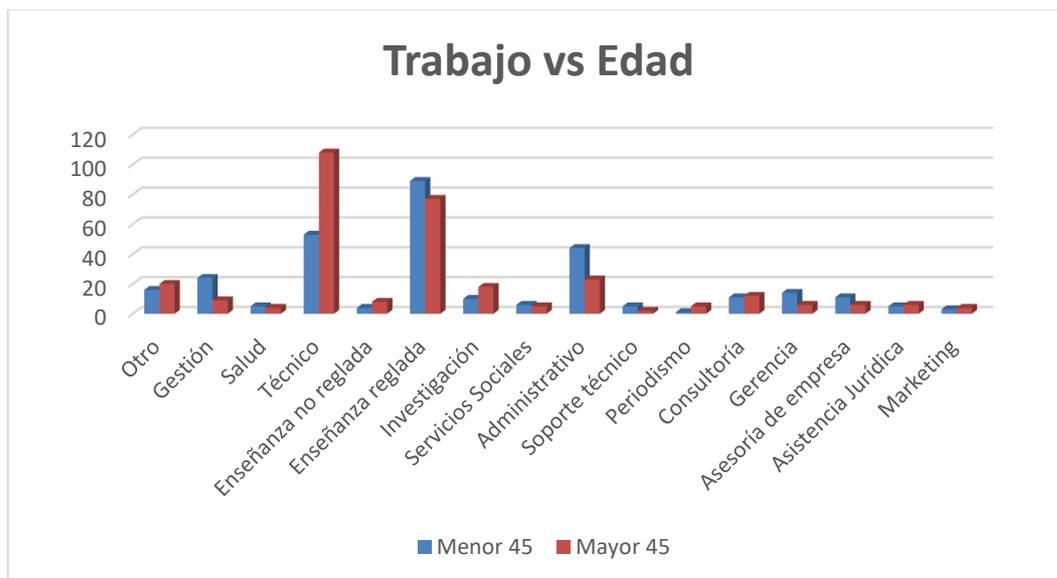


Figura 4.13 – Gráfico de barras las variables “trabajo” vs “edad”

Continuamos el análisis comparando la variable “trabajo” y la variable “edad”. Al realizar la comparación Anova (se emplea Anova porque una variable es cualitativa con más de dos categorías y la otra es cuantitativa), se obtiene una significancia de 0 lo cual indica que sí hay una diferencia de medias. Ahora una vez que se sabe que hay una relación entre las variables se estudiará en más profundidad la relación a través de una gráfica. Con el objeto de poder obtener unos resultados manejables, se va a dividir la variable “edad” en dos intervalos. Por un lado, las personas mayores de 45 años y, por otro lado, las personas menores de 45 años. Los resultados de esta comparativa se muestran en la figura 4.13. Lo más llamativo se presenta en los trabajadores de perfil técnico, puesto que el 67.1% son mayores de 45 años. Con este dato se puede decir que la mayoría de los trabajadores de perfil técnico son mayores de 45 años.

4.1.3 Resumen

Una vez realizado el análisis de la muestra, se puede afirmar que el resultado obtenido más relevante consiste en que, las conclusiones de este trabajo se pueden extrapolar a cualquier persona, independientemente de su edad y su género. En cuanto a la comunidad autónoma se ha verificado que la muestra mayormente es representativa para Andalucía. Por tanto, de ahora en adelante las conclusiones que se realicen son válidas para Andalucía. Por otro lado, respecto al trabajo, se ha demostrado que la muestra no es representativa en este aspecto. Además, a parte de estos resultados, se han identificado unos perfiles que en el caso de que el individuo perteneciese a alguno de ellos, será más probable que cumpla con las afirmaciones que se digan en las conclusiones. Concretamente, hacemos referencia a los siguientes perfiles:

- 1.- Si su edad está comprendida entre los 40 y 55 años.
- 2.- Si el número de personas que conviven en su domicilio está comprendido entre 2 y 4 personas

Igualmente, gracias a los resultados que hemos obtenido podemos afirmar lo siguiente: cuando hagamos referencia a personas que trabajan para la enseñanza reglada se entenderá que dichas personas trabajan para el sector público, sin embargo, cuando se haga referencia a personas que desarrollen su trabajo con un perfil técnico se entenderá que trabajan para el sector privado y serán hombres, ya que esto sucede en la mayoría de los casos. Por último, también hemos demostrado que la enseñanza reglada tiene un gran peso sobre la parte de la muestra que trabaja en el sector público.

4.2 Condiciones de trabajo

Una vez concluido el análisis de la muestra con la que se ha adquirido una idea general de ésta, sus conclusiones nos ayudarán a interpretar de manera más precisa los resultados que se van a obtener a continuación. En esta sección se procede a analizar las condiciones de trabajo que han tenido los trabajadores durante el confinamiento, y descubrir las diferencias con la situación previa a la pandemia. Cuando hablamos de las condiciones de trabajo nos referimos a la cantidad de horas de trabajo, material de trabajo, ayudas económicas de la empresa...

4.2.1 Condiciones ambientales de trabajo

En primer lugar, dos elementos fundamentales a la hora de trabajar son el entorno de trabajo y los materiales con los que se trabajan, debido a que unas buenas condiciones en ese sentido favorecen mucho al trabajador para poder alcanzar sus objetivos y para sentirse cómodo. Por ello, comenzamos a analizar estas condiciones de trabajo, para así poder conocer si han sido o no adecuados. Por otro lado, también se verá si toda esta nueva situación ha supuesto un cambio a mejor o a peor respecto a estas condiciones de trabajo. En este apartado consideramos que la mayoría de la muestra cumple algo si el 65% lo hace. También queremos comentar que tanto el software, como el hardware no son condiciones ambientales de trabajo, pero se han introducido en estas condiciones debido a que están ligadas a la temática con la que vamos a tratar.

¿Tienes los recursos adecuados de __ para desarrollar el teletrabajo durante el confinamiento?	Sí	No
Material informático, software	97,3	2,7
Material Informático hardware	97,1	2,9
Material de oficina	88,3	11,7
Mobiliario	76,7	23,3
Otros materiales	72,1	27,9

Tabla 4.3-Recursos adecuados.

Comenzado el análisis de los materiales, en la tabla 4.3 se observan los porcentajes con los que los miembros de la muestra han tenido ciertos recursos adecuados para trabajar. En concreto, los recursos son: material informático (hardware y software), material de oficina, mobiliario, y otros materiales. Los resultados son muy claros, siguiendo el criterio impuesto (si porcentaje mayor de 65% implica mayoría) la mayoría de la muestra ha tenido adecuadamente todos esos recursos. En ese sentido podemos decir, que, a pesar del cambio tan rápido, los trabajadores han podido tener esos recursos.

¿Has llegado a algún acuerdo con la empresa/administración para la que trabajas para la factura de ...	No	Sí
Teléfono	97,6	2,4
Internet	98,6	1,4

Tabla 4.4-Acuerdos con la empresa

Continuando este análisis, ahora, en la tabla 4.4 se analiza si la empresa ha realizado algún acuerdo con los trabajadores para ayudarles a pagar la factura de unas herramientas necesarias para el trabajo normal e imprescindibles para el teletrabajo. Los resultados en este aspecto son muy negativos con más de un 97% de los casos las empresas no han llegado a un acuerdo con los trabajadores para pagarles parte de la factura. Esto se debe a que la ley actual en España no obliga a las empresas a proporcionar a los trabajadores el material de trabajo. A pesar de no tener más datos sobre el material de trabajo, se puede afirmar que los trabajadores han tenido el material adecuado para trabajar, el aspecto negativo radica en que han sido los propios trabajadores los que se han tenido que buscar y pagar el material.

Respecto a la situación pre-confinamiento, al trabajar en casa, tus condiciones de trabajo relativas a los siguientes aspectos son:	Mucho peor	Peor	Igual	Mejor	Mucho mejor	Cambia	A peor	A mejor
Iluminación	9,6	25,9	42,5	17,2	4,9	57,5	61,7	38,3
	35,5			22,0				
Temperatura	5,5	19,7	43,7	24,3	6,8	56,3	44,8	55,2
	25,2			31,1				
Mobiliario	16,7	42,2	28,3	10,0	2,8	71,7	82,1	17,9
	58,9			12,8				
Espacio suficiente para trabajar	16,4	32,9	34,5	12,8	3,4	65,5	75,2	24,8
	49,3			16,2				
Exposición a ruidos y distracciones	17,9	28,9	27,1	18,1	7,9	72,9	64,3	35,7
	46,8			26,0				
Confortabilidad en general	12,8	31,9	28,9	19,4	7,3	71,1	62,8	37,2
	44,7			26,7				

Tabla 4.5- Estudio de la mejora o empeoramiento de las condiciones ambientales

En las tablas anteriores se ha analizado factores relacionados con el material. Una vez conocidas y analizados esos aspectos pasamos a hablar acerca del entorno de trabajo. En la tabla 4.5 tenemos un buen resumen del entorno de trabajo, de la cual procedemos a extraer la información más relevante. Si nos fijamos en la columna de “cambia” se observa que tanto el mobiliario, espacio suficiente para trabajar, exposición a ruidos y distracciones y confortabilidad general han cambiado en la mayoría de los casos. Lo cual indica que esas condiciones han cambiado. En concreto, se puede especificar que ese cambio ha sido a peor especialmente en cuanto al mobiliario y el espacio suficiente para trabajar (ya que dentro de las personas que sus condiciones han cambiado, el cambio ha sido a peor para más de un 65%). Además, podemos decir que el cambio ha sido moderado, debido a que el porcentaje peor es mayor que el del mucho peor. Respecto a la exposición a ruidos y distracciones y confortabilidad general, hay más casos en los que ha ido a peor que a mejor pero no se puede generalizar que el cambio ha sido a peor, sin embargo, sí se puede decir que el cambio más frecuente ha sido a peor. Con todos estos datos podemos verificar que las condiciones ambientales referidas al: mobiliario, espacio suficiente para trabajar, exposición a ruidos y distracciones y confortabilidad general han sufrido un cambio moderado a peor en la época de confinamiento y teletrabajo.

Por otro lado, la temperatura y la iluminación son dos condiciones ambientales de trabajo que a diferencia de las anteriores no se puede decir que han cambiado durante el confinamiento o el teletrabajo. Estudiando un poco más en profundidad estas dos condiciones ambientales, en cuanto, a los casos en los que han cambiado, tampoco se puede afirmar que haya sido a mejor o a peor. Para finalizar el análisis de esta tabla, es curioso saber que la temperatura es la única característica en la que el cambio de a mejor es mayor que el cambio a peor.

Con este primer estudio del entorno, se ha demostrado qué condiciones ambientales han cambiado, cuáles se han mantenido similares, si el cambio ha sido a mejor o peor, y en qué grado han cambiado. Consideramos que para completar este estudio será relevante saber si estas condiciones están relacionadas entre ellas. Al realizar este segundo estudio se podrá ver si la mejora de una de estas condiciones implica también una mejora en otra, o por el contrario un empeoramiento. El análisis se realiza con una comparación dos a dos de todas las variables mediante el coeficiente de Pearson, debido a que todas las variables a tratar son cuantitativas.

Respecto a la situación pre-confinamiento, al trabajar en casa, tus condiciones de trabajo relativas a los siguientes aspectos son:		Iluminación	Temperatura	Mobiliario	Espacio suficiente para trabajar	Exposición a ruidos y distracciones	Confortabilidad en general
Iluminación	Correlación de Pearson	1	,521**	,468**	,452**	,338**	,511**
	Sig. (bilateral)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Temperatura	Correlación de Pearson	,521**	1	,367**	,383**	,305**	,498**
	Sig. (bilateral)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
Mobiliario	Correlación de Pearson	,468**	,367**	1	,709**	,366**	,620**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
Espacio suficiente para trabajar	Correlación de Pearson	,452**	,383**	,709**	1	,474**	,699**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
Exposición a ruidos y distracciones	Correlación de Pearson	,338**	,305**	,366**	,474**	1	,684**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
Confortabilidad en general	Correlación de Pearson	,511**	,498**	,620**	,699**	,684**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

Tabla 4.6-Comparación de las variables condiciones ambientales

Los resultados de la comparación de variables están recogidos en la tabla 4.6. La tabla recoge la comparación de variables dos a dos mediante el coeficiente de correlación de Pearson. La primera conclusión relevante que se puede obtener de esta tabla es que la significancia de todas las comparaciones dos a dos es menor de 0.05, lo cual significa que en todas existe una correlación lineal y podemos extraer conclusiones de su factor de correlación. En el momento que observamos todos los coeficientes de correlación, nos damos cuenta de que todos son positivos. Es decir, todas las variables tienen una relación lineal directa dos a dos. Lo cual significa lo siguiente: en la muestra obtenida en el caso de que una de estas condiciones de trabajo ha mejorado, el resto también lo harán. Por ejemplo, si mejora la iluminación también lo ha hecho, en mayor o menor medida, la temperatura, el mobiliario, el espacio para trabajar, la cantidad de ruidos y distracciones, o al menos la percepción de éstas. También, gracias a la tabla se puede decir que el mobiliario, el espacio para trabajar y la cantidad de ruidos y distracciones son los factores que más afectan a la confortabilidad en general, ya que son las que tienen mayor coeficiente de correlación. Con este resultado se demuestra que el mobiliario, el espacio para trabajar, la cantidad de ruidos y distracciones son las condiciones ambientales más importantes, esto unido a que antes se verificó que todas estas habían empeorado se puede afirmar con total seguridad que las condiciones ambientales han empeorado. Además, la mayoría de estos resultados concuerdan con los obtenidos en el estudio anterior, debido a que anteriormente se ha demostrado que la mayoría de las condiciones ambientales han cambiado a peor, por tanto, el coeficiente de correlación demuestra si una condición ambiental ha cambiado a peor con una mayor probabilidad el resto también lo hará. El único resultado que contradice lo dicho anteriormente es el de la iluminación, debido a que era la única condición ambiental que no había empeorado, por tanto, el resultado del coeficiente de correlación respecto a las demás no debería ser significativo.

4.2.2 Características del puesto de trabajo

En el punto anterior se acaba de demostrar el empeoramiento de las condiciones ambientales laborales, una vez terminado éste vamos a realizar un estudio similar, pero ahora será para estudiar el posible cambio de las condiciones laborales referidas las características del puesto de trabajo. De nuevo veremos si las condiciones han mejorado, han empeorado, en qué medida lo han hecho, y la relación entre ellas.

En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿En qué medida...	Mucho menos	Menos	Igual	Más	Mucho más	Cambia	A peor	A mejor
Tiene los objetivos claros	8,4	17,3	68,5	4,2	1,6	31,5	81	31,5
	25,7			5,8				
Sabes qué tareas son de tu responsabilidad	4,5	12,6	76,8	4,5	1,6	23,2	73,7	26,3
	17,1			6,1				
Tienes autonomía para definir tus tareas	6,3	11,1	70,8	8,5	3,2	29,2	59,7	40,3
	17,4			11,8				
Tienes flexibilidad horaria para realizar tus tareas	4,8	6,4	43,6	27,7	17,4	56,4	20,0	80,0
	11,3			45,1				

Tabla 4.7- Primera tabla que estudia mejora o empeoramiento de las características del trabajo

En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...	Mucho peor	Peor	Igual	Mejor	Mucho mejor	Cambia	A peor	A mejor
Jefe distribuye y planifica el trabajo	9,3	21,6	62,6	4,7	1,8	37,4	82,7	17,3
	30,9			6,4				
Jefe resuelve los conflictos	9,0	21,0	63,8	4,8	1,3	36,2	83,0	17,0
	30,0			6,1				
Jefe está disponible cuando lo necesitas	7,6	17,0	59,3	13,2	2,9	40,7	60,3	39,7
	24,6			16,2				
Jefe valora tu esfuerzo	12,1	12,7	59,4	13,4	2,4	40,6	61,2	38,8
	24,8			15,8				

Tabla 4.8- Segunda tabla que estudia mejora o empeoramiento de las características del trabajo

Durante el estado de alarma__	Ninguna medida	Alguna medida	Cierta medida	Buena medida	Gran medida	Cambia
tu puesto laboral se ha visto modificado en carga de trabajo	17,5	16,5	24,1	19,4	21,8	82,5
		40,6		41,3		
el teletrabajo ha supuesto una carga extra no remunerada	28,1	15,1	16,1	15,4	24,9	71,9
		31,1		40,3		
han cambiado las condiciones de tu contrato laboral	67,9	5,8	13,0	7,4	5,5	32,1
		18,8		12,8		
tu puesto laboral se ha visto modificado en contenido de trabajo	25,2	14,3	25,4	18,3	16,2	74,8
		39,6		34,5		

Tabla 4.9- Tercera tabla que estudia mejora o empeoramiento de las características del trabajo

Comenzamos el estudio con las tablas 4.7 y 4.8 y 4.9, en la que aparecen de forma ordenada y resumida los porcentajes de los cambios que han sufrido las características del trabajo durante el estado de alarma. Se han separado en tres tablas, debido a que las opciones de repuestas a preguntas no son iguales. Siguiendo el criterio fijado anteriormente se demuestra que las condiciones que han se han mantenido igual son: tener los objetivos claros, saber qué tareas son de tu responsabilidad, tener autonomía para definir las tareas, jefe distribuye y planifica el trabajo, jefe resuelve los conflictos, jefe está disponible cuando lo necesitas y jefe valora tu esfuerzo. Por otro lado, las características de trabajo: carga de trabajo, carga extra no remunerada, condiciones de tu contrato laboral, y puesto laboral sí que se ha producido un cambio. Respecto este cambio provocado por el estado de alarma sobre esas características laborales, con la información recolectada sólo podemos demostrar que el cambio no ha sido ni moderado ni radical. Esto es debido a que la suma de los porcentajes de “en alguna medida” más “cierta medida” y “buena medida” más “gran medida” son similares. No podemos concluir nada respecto a, si el cambio ha sido a peor o a mejor ya que no tenemos información acerca de ello. En cuanto al resto de características del puesto de trabajo, no se puede demostrar ni que hayan cambiado o que se hayan quedado igual, aunque si es destacable que el porcentaje de que se hayan quedado igual es siempre mayor que el de cambiar. Excepto en la flexibilidad para realizar las tareas en el que el porcentaje de cambio es mayor que el del igual. Con este primer análisis de la tabla se demuestra que la carga de trabajo, la carga extra no remunerada, las condiciones del contrato laboral, y el puesto laboral son las únicas características laborales que han cambiado durante el estado de alarma.

A pesar de no ser el cambio un caso mayoritario, sigue siendo interesante su análisis, para así conocer qué ha sucedido en el caso de que las características del puesto de trabajo cambien. Al estudiarlo se verifica que en las siguientes características del trabajo: tener los objetivos claros, saber qué tareas son de tu responsabilidad, distribución y planificación adecuada del trabajo, y resolución de los conflictos, cuando ha habido cambio, éste ha sido claramente a peor (siendo sus porcentajes mayores del 70%). Además, para el resto de estas condiciones el porcentaje de “peor” es siempre mayor que el de “mejor”. El único parámetro que rompe esta tendencia es la flexibilidad para realizar las tareas, en la que, de forma aplastante, el cambio ha sido a mejor. Por tanto, tras conocer estos resultados se verifica que, en caso de cambio, el cambio de las características del puesto de trabajo para todas ha sido a peor, exceptuando la flexibilidad horaria. Una vez se conoce que cambio ha sido a peor, vamos a ver en qué grado lo ha hecho. En este aspecto el resultado no es tan negativo, ya que “a peor” o “menos” es siempre mayor que “mucho peor” o “mucho menos”. Lo cual indica que en los casos en los que cambio es negativo, lo será, pero no tanto.

En resumen, lo más importante es que no se garantiza que las características del trabajo hayan cambiado exceptuando: la carga de trabajo, la carga extra no remunerada, las condiciones del contrato laboral, y el puesto laboral que sí lo han hecho, para empeorar las condiciones. Aunque, para el resto, en el caso de haya cambio, éste ha sido siempre a peor y de una forma moderada. A excepción de la flexibilidad para realizar tareas que sí que ha mejorado. Tras demostrar esto, se continúa el estudio de las condiciones comprobando si éstas están relacionadas entre ellas.

En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...?		tu trabajo tiene los objetivos claros	sabes qué tareas son de tu responsabilidad	tienes autonomía para definir tus tareas	Tienes flexibilidad horaria para realizar tus tareas	Jefe distribuye y planifica el trabajo	Jefe resuelve los conflictos	El jefe está disponible cuando lo necesitas	Jefe valora tu esfuerzo
tu trabajo tiene los objetivos claros	Correlación de Pearson	1	,546**	,211**	,113**	,358**	,269**	,257**	,195**
	Sig. (bilateral)		0,000	0,000	0,005	0,000	0,000	0,000	0,000
sabes qué tareas son de tu responsabilidad	Correlación de Pearson	,546**	1	,321**	,132**	,368**	,296**	,270**	,193**
	Sig. (bilateral)	0,000		0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000
tienes autonomía para definir tus tareas	Correlación de Pearson	,211**	,321**	1	,409**	,302**	,295**	,275**	,252**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Tienes flexibilidad horaria para realizar tus tareas	Correlación de Pearson	,113**	,132**	,409**	1	,222**	,269**	,298**	,243**
	Sig. (bilateral)	0,005	0,001	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
Jefe distribuye y planifica el trabajo	Correlación de Pearson	,358**	,368**	,302**	,222**	1	,712**	,554**	,540**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
Jefe resuelve los conflictos	Correlación de Pearson	,269**	,296**	,295**	,269**	,712**	1	,644**	,575**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
Jefe está disponible cuando lo necesitas	Correlación de Pearson	,257**	,270**	,275**	,298**	,554**	,644**	1	,605**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
El jefe valora tu esfuerzo	Correlación de Pearson	,195**	,193**	,252**	,243**	,540**	,575**	,605**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

Tabla 4.10- Comparación de las características del trabajo 2 a 2 con coeficiente de Pearson

En la tabla 4.10 se muestran los resultados de la comparación de todas las condiciones laborales dos a dos mediante el coeficiente de correlación de Pearson. Analizando los resultados obtenidos podemos decir que todas estas condiciones de trabajo están relacionadas entre sí (significancia de todas las comparaciones menor de 0.05) y, además podemos concretar que se relacionan dos a dos de una forma directa (todos los coeficientes de correlación son positivos). Es decir, en las situaciones que cualquiera de ellas empeora como, por ejemplo, el tener los objetivos claros, con mayor probabilidad el resto también lo hará. Lo que sí se puede afirmar es que no todas empeoran en la misma proporción, dependerá de lo mucho que estén relacionadas. En especial, las que tienen una relación más fuerte son: “jefe valora tu esfuerzo” vs “el jefe está disponible cuando lo necesitas” con correlación de 0.605 y “jefe distribuye correctamente las tareas” vs “jefe resuelve conflictos” con correlación 0.712. Estos resultados tienen mucho sentido ya que es normal que, si un jefe es muy bueno en un aspecto, con mayor probabilidad lo sea también en otro.

En cambio, las que tiene una relación más débil son: “flexibilidad horaria-objetivos claros “con correlación de 0.113 y “flexibilidad horaria-sabes que tarea son de tu responsabilidad” con correlación 0.132. Una vez realizada esta comparación habríamos terminado con las condiciones laborales relacionadas las características del puesto de trabajo.

4.2.3 Carga física y mental

A continuación, en este apartado se realizará un estudio de las condiciones de trabajo relacionadas con la carga física y mental de los trabajadores. Gracias a este análisis, seremos capaces de evaluar cómo ha sido la evolución de estas condiciones laborales durante el teletrabajo y el confinamiento.

En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...	Mucho menos	Menos	Igual	Más	Mucho más	Cambia	A mejor	A peor
no te es posible terminar tu trabajo diario dentro del horario laboral	5,8	15,4	40,7	21,1	17	59,3	35,8	64,2
	21,2			38,1				
te retrasas en la entrega de tu trabajo	2,9	16	54,6	18,1	8,5	45,4	41,6	58,4
	18,9			26,6				
tu jornada se extiende más horas de lo convenido/fijado por contrato	1,8	5,5	30	32,8	29,9	70	10,4	89,6
	7,3			62,7				
trabajas fines de semana y festivos para terminar la tarea pendiente	2	3,3	43,4	28	23,4	56,6	9,2	90,8
	5,2			51,4				
recibes llamadas/correos de trabajo fuera de tu horario laboral	1,8	1	41,9	28,5	26,9	58,1	4,8	95,2
	2,8			55,4				
sientes que la distribución de tareas no es equitativa	1,8	2,8	62,5	17,4	15,5	37,5	12,2	87,8
	4,6			32,9				
sientes que debes estar disponible para atender cuestiones laborales	1	1,5	41,8	33	22,8	58,2	4,2	95,8
	2,4			55,8				
mirando pantallas por trabajo	0,5	3,4	23,9	39,3	32,8	76,1	5,1	94,9
	3,9			72,2				
hablando por teléfono por trabajo	2,3	5,8	32,5	33,4	26	67,5	12	88
	8,1			59,4				
en la misma posición por trabajo	0,8	4,2	22,5	39,4	33,1	77,5	6,5	93,5
	5			72,4				

Tabla 4.11- Tabla que estudia la mejora o empeoramiento de la carga física y mental de los trabajadores

En la tabla 4.11 están recopilados todos los resultados del análisis de la carga física y mental. En primer lugar, al igual que se ha realizado previamente, se verifican las condiciones que sí han cambiado. En este caso las que sí se puede afirmar que han cambiado durante el confinamiento y el teletrabajo son: la jornada se extiende más horas de lo convenido/fijado por contrato, mirando pantallas por trabajo, hablando por teléfono por trabajo, y en la misma posición por trabajo. Desafortunadamente, todas esas condiciones han cambiado a peor de una forma incontestable, ya que en más de un 88% el cambio ha sido a peor. El problema es que esto no se queda aquí, para el resto de las condiciones:

- 1) No es posible terminar tu trabajo diario,
- 2) Te retrasas en la entrega de tu trabajo,
- 3) Trabajas fines de semana y festivos para terminar la tarea pendiente,
- 4) Recibes llamadas/correos de trabajo fuera de tu horario laboral,
- 5) Sientes que la distribución de tareas no es equitativa,
- 6) Sientes que debes estar disponible para atender cuestiones laborales,
- 7) Mirando pantallas por otras razones,
- 8) Hablando por teléfono por otras razones,
- 9) En la misma posición por otras razones,

No se puede confirmar que, efectivamente, sí que cambian, sin embargo, sí se puede demostrar que para los casos en los que ha cambiado mayoritariamente ha sido a peor, debido a que “a peor” siempre tiene un porcentaje mayor del 65%. Con los resultados de la tabla 4.11 se comprueba que el cambio a peor no ha sido muy brusco, sino que ha sido un cambio moderado, esto es debido a que los porcentajes de peor son siempre mayores (en esta tabla) a los de mucho peor. En el caso que fuese al contrario, hubiese sido un cambio más brusco y pronunciado. Por último, es destacable mencionar que, en esta ocasión, la carga física y mental tiene los porcentajes de cambio a peor mayores que el resto de las condiciones laborales. Esto unido a que ninguna de las condiciones de carga física y mental ha permanecido igual confirma que han sido el tipo de condición laboral que más ha empeorado durante el teletrabajo y el confinamiento.

Por último, vamos a comparar todas estas variables dos a dos con el coeficiente de Pearson, para así poder comprender mejor la posible relación entre todas las condiciones de carga física y mental. Los resultados de esta comparación están en la tabla 4.12, en esta ocasión la tabla está adjuntada en el anexo, debido a su gran tamaño. Mediante los resultados obtenidos se demuestra que todas las condiciones referidas a la carga física y mental del trabajador están relacionadas de forma directa entre ellas dos a dos. Esto se debe a que todas las significancias son menores de 0.05, y que todos los coeficientes de correlación son positivos. La única relación que no cumple esto es “hablando por teléfono por trabajo” con “no es posible terminar tu trabajo diario”, en este caso no hay correlación entre las dos condiciones. En cambio, para todo el resto de las comparaciones sí que las hay. Las relaciones más fuertes se dan entre las siguientes condiciones en las que se dan las correlaciones más fuertes:

- “recibes llamadas/correos de trabajo fuera de tu horario laboral” vs “jornada se extiende más horas de lo convenido/fijado por contrato”
- “trabajas fines de semana y festivos para terminar la tarea pendiente” vs “jornada se extiende más horas de lo convenido/fijado por contrato”
- “trabajas fines de semana y festivos para terminar la tarea pendiente” vs “recibes llamadas/correos de trabajo fuera de tu horario laboral”
- “sientes que la distribución de tareas no es equitativa” vs “sientes que debes estar disponible para atender cuestiones laborales”
- “tiempo que pasas en la misma posición por trabajo” vs “tiempo que pasas mirando pantallas por trabajo”

Todas estas relaciones pueden parecer lógicas, ya que parece evidente que cuanto más tiempo estés en la misma posición por trabajo, más tiempo estarás mirando una pantalla, pero si no se hubiesen calculado las correlaciones no se podrían demostrar todas estas afirmaciones. Además, gracias a la comparación se descubren relaciones menos evidentes como “recibes llamadas/correos de trabajo fuera de tu horario laboral” vs “sientes que la distribución de tareas no es equitativa”.

Una vez se ha finalizado el estudio de la carga física mental de los trabajadores, de las características del trabajo y de las condiciones ambientales hemos demostrado qué condiciones laborales han cambiado y cómo lo han hecho. A continuación, vamos a pararnos a discutir sobre los datos ya obtenidos. Por un lado, hemos comprobado que la carga de trabajo ha aumentado y, por otro lado, que las cargas extras de trabajo no han sido remuneradas. Esto unido a que las dos condiciones laborales están correlacionadas de forma directa, podemos demostrar que lo que ha sucedido es lo siguiente: las cargas de trabajo han aumentado, lo cual supone una carga extra para el trabajador, el problema está en que esas cargas extras no han sido remuneradas. También, por otra parte, se demostró que ha aumentado el tiempo que pasa un trabajador mirando pantallas por trabajo, hablando por teléfono por trabajo, y en la misma posición por trabajo. Todos estos aumentos tiempo empleado en herramientas de trabajo se puede justificar debido al aumento del tiempo de trabajo.

Las condiciones del contrato laboral es otra característica del trabajo que previamente demostramos que ha cambiado, aunque con los resultados obtenidos hasta el momento no se podía comprobar cómo lo han hecho. En este instante, a pesar de tener a nuestro alcance más datos, seguimos sin poder demostrar cómo ha sido este cambio. En principio, se puede intuir que seguramente ha sido a peor, debido a que todos los cambios en las condiciones laborales lo han sido (a excepción de la flexibilidad horaria). Es por ello por lo que, con una gran probabilidad las condiciones del contrato laboral también sigan esa tendencia, aunque como se ha dicho previamente es algo que no podemos demostrar.

Lo que sí demostramos previamente es que el mobiliario, espacio suficiente para trabajar, exposición a ruidos, las distracciones y confortabilidad general son todas las condiciones ambientales que han empeorado. Este empeoramiento se puede deber a dos motivos. El primero de ellos es que, los trabajadores que han teletrabajado en su hogar tenían un espacio peor para trabajar en todos esos aspectos. O, por el contrario, el segundo motivo puede ser que debido a la obligación de cumplir las nuevas restricciones sanitarias (distancia de seguridad, mascarilla, desinfección de espacios...) dentro de la oficina, ha provocado que los trabajadores se han tenido que desplazar otros lugares menos adaptados para el trabajo, y así poder cumplir las restricciones sanitarias.

Por último, es muy importante destacar dos resultados muy relevantes obtenidos. Por un lado, se ha demostrado que, en los casos en que cualquier condición laboral ha cambiado, de forma mayoritaria siempre lo ha hecho a peor (a excepción de la flexibilidad horaria que ha mejorado). Por otro lado, hemos comprobado que todas las condiciones ambientales de trabajo están relacionadas entre ellas de forma directa, al igual que sucede con las características de trabajo y la carga física y mental.

4.2.4 Estudio de la influencia de las variables de clasificación sobre las condiciones laborales

Una vez que se ha finalizado la reflexión de la evolución de las condiciones de trabajo, somos conscientes de cómo han empeorado muchas condiciones laborales. Aunque, no nos debemos de quedar aquí, también queremos saber qué trabajadores han sufrido un mayor empeoramiento de las condiciones laborales. Es por ello por lo que a continuación, lo que vamos a hacer es analizar si las condiciones laborales están condicionadas según el perfil del trabajador, para así poder verificar qué trabajadores han notado más el empeoramiento. En concreto, para realizar este análisis lo que haremos será comparar todas las condiciones laborales con las variables de clasificación: sexo, sector laboral y edad (cómo ya se mencionó en la metodología). En primer lugar, se realiza la comparación de la variable sexo con todas las condiciones laborales:

sexo vs:	Significancia
P9: material informático software	0.598

P9: material informático hardware	0.432
P9: material de oficina	0.697
P9: otros materiales	0.768
P10: acuerdo por teléfono	0.099
P10: acuerdo por internet	0.641
P13: tu trabajo tiene los objetivos claros	0,646
P13: sabes qué tareas son de tu responsabilidad	0.785
P13: tienes autonomía para definir tus tareas	0.370
P13: tienes flexibilidad horaria para realizar tus tareas	0.856
P14: distribuye y planifica el trabajo	0.551
P14: resuelve los conflictos	0.782
P14: está disponible cuando lo necesitas	0.686
P14: valora tu esfuerzo	0.779
P15: no te es posible terminar tu trabajo diario dentro del horario laboral	0.02
P15: te retrasas en la entrega de tu trabajo	0.389
P15: tu jornada se extiende más horas de lo convenido/fijado por contrato	0.603
P15: trabajas fines de semana y festivos para terminar la tarea pendiente	0.227
P15: recibes llamadas/correo de trabajo fuera de tu horario laboral	0.571
P15: sientes que la distribución de tareas no es equitativa	0.383
P15: sientes que debes estar disponible para atender cuestiones laborales	0.415
P18: en la misma posición por trabajo	0.575
P18: hablando por teléfono por trabajo	0.699
P18: mirando pantallas por trabajo	0.736
P19: iluminación	0.01
P19: temperatura	0.01
P19: mobiliario	0.959
P19: espacio suficiente para trabajar	0.996
P19: exposición a ruidos y distracciones	0.533
P19: confortabilidad en general	0.344
P20: puesto laboral se ha visto modificado en carga de trabajo	0.03
P20: el teletrabajo ha supuesto una carga extra no remunerada	0.754
P20: han cambiado las condiciones de tu contrato laboral	0.037
P20: tu puesto laboral se ha visto modificado en contenido de trabajo	0.029

Tabla 4.13- Tabla con todas las significancias de la comparación t-student con todas las condiciones laborales

En la tabla 4.13 están recogidas el valor de todas las significancias resultantes de la comparación entre la variable de clasificación sexo frente a todas las condiciones laborales mediante la t-student. Si recordamos que, para que haya diferencia de medias (y por tanto algo interesante que analizar) la significancia tiene que ser menor de 0.05. Lo siguiente que hacemos es construir una tabla para comparar las medias incluyendo sólo las condiciones que tengan significancia menor de 0.05 al compararlas con el sexo.

	Sexo	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [no te es posible terminar tu trabajo diario dentro del horario laboral]	Hombre	367	2,36	1,025	0,054
	Mujer	246	2,15	1,186	0,076
19. Respecto a la situación pre-confinamiento, al trabajar en casa, tus condiciones de trabajo relativas a los siguientes aspectos son: [Iluminación]	Hombre	364	1,72	0,942	0,049
	Mujer	249	1,99	1,020	0,065
19. Respecto a la situación pre-confinamiento, al trabajar en casa, tus condiciones de trabajo relativas a los siguientes aspectos son: [Temperatura]	Hombre	365	1,97	0,939	0,049
	Mujer	249	2,24	0,958	0,061
20. Durante el estado de alarma... [tu puesto laboral se ha visto modificado en carga de trabajo]	Hombre	365	2,02	1,417	0,074
	Mujer	250	2,26	1,339	0,085
20. Durante el estado de alarma... [han cambiado las condiciones de tu contrato laboral]	Hombre	366	0,85	1,302	0,068
	Mujer	250	0,64	1,151	0,073
20. Durante el estado de alarma... [tu puesto laboral se ha visto modificado en contenido de trabajo]	Hombre	366	1,76	1,416	0,074
	Mujer	249	2,01	1,382	0,088

Tabla 4.14- Tabla con las comparaciones de medias significantes entre el sexo y las condiciones laborales

En la tabla 4.14 está recogida la comparación de medias entre el sexo y las condiciones laborales significantes. Si observamos los cambios de variables adjuntados en el anexo, veremos que cuanto menor sea la media de la pregunta 15 significará que se han tenido mejores condiciones laborales. En cambio, para las preguntas 19 y 20

cuanto menor sea su media significará que se han tenido peores condiciones laborales. Sabiendo esto, podemos afirmar que los hombres no han podido terminar el trabajo con más frecuencia que las mujeres. También, para los hombres ha sido más frecuente que le modifiquen la carga de trabajo y el contenido del trabajo. En estos tres aspectos, los hombres han salido más perjudicados que las mujeres. En cambio, las mujeres han sufrido con más frecuencia un cambio de las condiciones del contrato laboral, es en la única condición laboral que salen más perjudicados que los hombres. Los resultados de este estudio nos indican que no hay grandes diferencias en la modificación condiciones laborales durante el confinamiento entre hombres y mujeres, sólo en algunas condiciones aisladas. A continuación, vamos a realizar una comparación similar, con el sector laboral:

Sector laboral vs:	Significancia
P9: material informático software	0.474
P9: material informático hardware	0.350
P9: material de oficina	0.563
P9: otros materiales	0.026
P10: acuerdo por teléfono	0.185
P10: acuerdo por internet	0.092
P13: tu trabajo tiene los objetivos claros	0.002
P13: sabes qué tareas son de tu responsabilidad	0.012
P13: tienes autonomía para definir tus tareas	0.009
P13: tienes flexibilidad horaria para realizar tus tareas	0.270
P14: distribuye y planifica el trabajo	0
P14: resuelve los conflictos	0
P14: está disponible cuando lo necesitas	0
P14: valora tu esfuerzo	0.03
P15: no te es posible terminar tu trabajo diario dentro del horario laboral	0.02
P15: te retrasas en la entrega de tu trabajo	0
P15: tu jornada se extiende más horas de lo convenido/fijado por contrato	0
P15: trabajas fines de semana y festivos para terminar la tarea pendiente	0
P15: recibes llamadas/correo de trabajo fuera de tu horario laboral	0
P15: sientes que la distribución de tareas no es equitativa	0
P15: sientes que debes estar disponible para atender cuestiones laborales	0
P18: en la misma posición por trabajo	0.086
P18: hablando por teléfono por trabajo	0.173
P18: mirando pantallas por trabajo	0
P19: iluminación	0.950
P19: temperatura	0.001
P19: mobiliario	0.328
P19: espacio suficiente para trabajar	0.05
P19: exposición a ruidos y distracciones	0.119
P19: confortabilidad en general	0.203
P20: puesto laboral se ha visto modificado en carga de trabajo	0
P20: el teletrabajo ha supuesto una carga extra no remunerada	0
P20: han cambiado las condiciones de tu contrato laboral	0.663
P20: tu puesto laboral se ha visto modificado en contenido de trabajo	0

Tabla 4.15- Tabla con las comparaciones de medias significantes entre el sector y las condiciones laborales

En la tabla 4.15 están recogidas todas las significancias de la comparación t-student entre el sector laboral y todas las condiciones de trabajo. Al igual que se hizo anteriormente, a continuación, se elabora una tabla para realizar la comparación de medias, incluyendo solamente las condiciones que han sido significantes.

	Sector laboral	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
9. ¿Tienes los recursos adecuados (informáticos, mobiliario, material de oficina, etc.) para desarrollar el teletrabajo durante el confinamiento? [Otros diferentes a los anteriores]	Privado	309	0,32	0,467	0,027
	Público	312	0,24	0,428	0,024
13. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [tu trabajo tiene los objetivos claros]	Privado	307	1,82	0,658	0,038
	Público	311	1,64	0,802	0,045
13. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [sabes qué tareas son de tu responsabilidad]	Privado	307	1,93	0,558	0,032
	Público	311	1,80	0,692	0,039
13. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [tienes autonomía para definir tus tareas]	Privado	307	1,99	0,714	0,041
	Público	311	1,84	0,788	0,045
14. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, tu línea jerárquica... [distribuye y planifica el trabajo]	Privado	308	1,81	0,740	0,042
	Público	311	1,56	0,792	0,045
14. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, tu línea jerárquica... [resuelve los conflictos]	Privado	307	1,81	0,710	0,041
	Público	310	1,55	0,781	0,044
14. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, tu línea jerárquica... [está disponible cuando lo necesitas]	Privado	307	1,99	0,786	0,045
	Público	310	1,75	0,875	0,050
14. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, tu línea jerárquica... [valora tu esfuerzo]	Privado	307	1,89	0,831	0,047
	Público	311	1,74	0,951	0,054
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [no te es posible terminar tu trabajo diario dentro del horario laboral]	Privado	307	2,16	1,017	0,058
	Público	308	2,40	1,161	0,066
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [te retrasas en la entrega de tu trabajo]	Privado	306	1,98	0,807	0,046
	Público	306	2,29	0,928	0,053
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [tu jornada se extiende más horas de lo convenido/fijado por contrato]	Privado	307	2,65	0,977	0,056
	Público	307	3,02	0,944	0,054
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [trabajas fines de semana y festivos para terminar la tarea pendiente]	Privado	307	2,39	0,853	0,049
	Público	306	2,96	0,922	0,053
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [recibes llamadas/correos de trabajo fuera de tu horario laboral]	Privado	307	2,53	0,872	0,050
	Público	305	3,02	0,896	0,051
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [sientes que la distribución de tareas no es equitativa]	Privado	306	2,24	0,728	0,042
	Privado	307	2,84	0,862	0,049
19. Respecto a la situación pre-confinamiento, al trabajar en casa, tus condiciones de trabajo relativas a los siguientes aspectos son: [Temperatura]	Privado	307	2,20	0,961	0,055
	Público	306	1,62	1,008	0,058
20. Durante el estado de alarma... [tu puesto laboral se ha visto modificado en carga de trabajo]	Privado	307	1,82	1,346	0,077
	Público	310	2,41	1,378	0,078
20. Durante el estado de alarma... [el teletrabajo ha supuesto una carga extra no remunerada]	Privado	308	1,65	1,486	0,085
	Público	310	2,22	1,588	0,090
20. Durante el estado de alarma... [tu puesto laboral se ha visto modificado en contenido de trabajo]	Privado	307	1,66	1,354	0,077
	Público	310	2,05	1,435	0,081

Tabla 4.16- Tabla con las comparaciones de medias significantes entre el sector y las condiciones laborales

En la tabla 4.16 está recogida la comparación de medias entre el sector y las condiciones laborales significantes. Si observamos los cambios de variables adjuntados en el anexo, veremos que cuanto menor sea la media de las preguntas 15 y 9 significarán que se han tenido mejores condiciones laborales. En cambio, para las preguntas

13,19 y 20 cuanto menor sea su media significará que se han tenido peores condiciones laborales. Sabiendo esto, podemos demostrar que para el sector público han empeorado más ciertas condiciones laborales que en el sector privado. En concreto, esas condiciones son las siguientes:

- tu trabajo tiene los objetivos claros
- sabes qué tareas son de tu responsabilidad
- tienes autonomía para definir tus tareas
- distribuye y planifica el trabajo
- resuelve los conflictos
- está disponible cuando lo necesitas
- valora tu esfuerzo público
- temperatura
- no te es posible terminar tu trabajo diario dentro del horario laboral
- te retrasas en la entrega de tu trabajo
- tu jornada se extiende más horas de lo convenido/fijado por contrato
- recibes llamadas/correos de trabajo fuera de tu horario laboral
- sientes que la distribución de tareas no es equitativa

Por otro lado, también se puede demostrar que el sector privado ha empeorado más la situación en las siguientes condiciones laborales:

- el teletrabajo ha supuesto una carga extra no remunerada
- tu puesto laboral se ha visto modificado en contenido de trabajo

Con los resultados que acabamos de obtener se demuestra que los jefes del sector público han actuado peor que los del sector privado debido a que las siguientes tareas las han realizado peor: distribución del trabajo, planificación del trabajo, resolución de los conflictos, disponibilidad cuando se le necesita, la distribución de tareas no es equitativa y no valora el esfuerzo. Además, se demuestra que los trabajadores del sector público han trabajado más tiempo y, a pesar de ello, han no han podido terminar la tarea y se retrasan más en la entrega de los trabajos. Estos datos nos indican que los trabajadores del sector público han sido menos eficientes durante el confinamiento que los del sector privado. El motivo de esta ineficiencia es desconocido, podría ser por la falta de exigencia del jefe, por escasez de recursos para realizar teletrabajo o simplemente por una bajada de rendimiento de los trabajadores. Por otro lado, el sector público sólo ha sido mejor que el privado en que los puestos laborales no hayan sido modificados en cuanto a contenido, y que la carga extra de trabajo sí ha sido remunerada. Si recordamos que, en el apartado anterior, se comprobó que había aparecido un claro aumento de las horas extras no remuneradas, tras realizar esta comparativa podemos demostrar que el aumento de la carga extra no remunerada ha sido más frecuente en el sector privado. En definitiva, a pesar de que en ese aspecto el sector público ha actuado mejor que en el privado, en el cómputo global el sector privado ha proporcionado mejores condiciones laborales a sus trabajadores.

Si recordamos que la muestra con la que estamos trabajando la enseñanza reglada tiene un peso importante en el sector público, consideramos que será interesante comprobar si el empeoramiento de las condiciones laborales mencionadas en el párrafo anterior ha sido mayor en el sector público, que en el sector privado es generalizado o, por el contrario, ha sido fundamentalmente provocado por el empeoramiento en la enseñanza reglada. El estudio que empleamos para ello consistirá en comparar la probabilidad de que una condición laboral empeore sabiendo que trabaja en la enseñanza reglada, con la probabilidad de que la misma condición empeore sabiendo que el trabajador trabaja para el sector público, pero no en la enseñanza reglada.

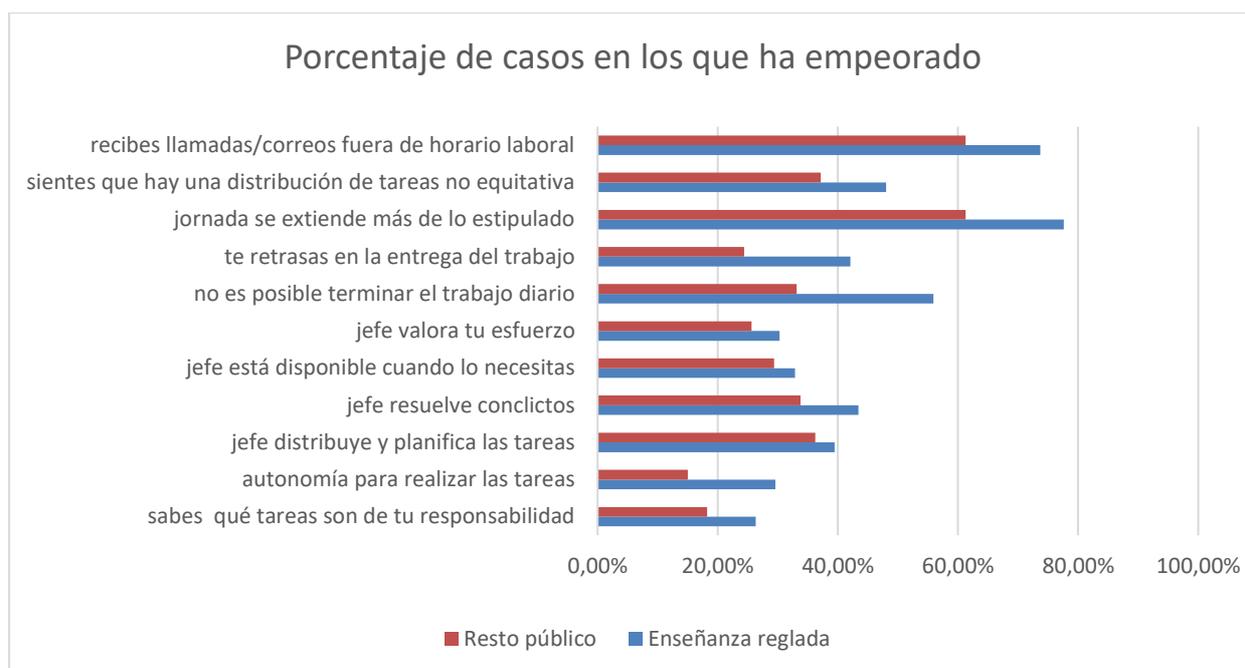


Figura 4.14 – Gráfico que compara la probabilidad de empeorar las condiciones laborales sabiendo que trabaja para la enseñanza reglada, frente a la probabilidad de empeorar las condiciones laborales sabiendo que trabaja para otro trabajo del sector público.

Los resultados de la comparación realizada son muy claros, el empeoramiento de las condiciones laborales para las personas que trabajan en la enseñanza reglada ha sido mayor que para el resto de las personas que trabajan en el sector público. Este resultado también nos indica que la diferencia entre las condiciones laborales del sector público y del sector privado no han sido tan evidentes, sino que, realmente las personas que han tenido peores condiciones laborales respecto a los demás han sido las personas que se dedican a la enseñanza reglada. De esta forma, los empleados que han tenido una jornada más extensa y se retrasan en la entrega del trabajo y, además, no pueden terminar su trabajo, han sido las personas que se dedican a la enseñanza reglada. Estos resultados tienen sentido, ya que los profesores han tenido que adaptar de una forma rápida e improvisada su forma de impartir las clases, para ello han tenido que adecuar todo el material necesario para pasar de una modalidad de clases presenciales a la modalidad de clases online. Igualmente, los profesores han tenido que configurar los sistemas de evaluación de actividades y de exámenes a dicha modalidad. Además, hay que considerar que, todo este trabajo mencionado, en la mayoría de los casos, lo han tenido que realizar sin tener conocimientos o dominio de las herramientas y aplicaciones tecnológicas necesarias para poder desarrollar su labor docente, lo que les ha llevado a realizar un sobre esfuerzo, provocando un aumento de las horas de trabajo, e incluso no permitiéndoles terminar todas sus obligaciones. Con los resultados obtenidos, también se demuestra que los jefes de las personas que se dedican a la enseñanza reglada en el sector público han desatendido ciertas responsabilidades frente a sus subordinados, puesto que, debido a la sobrecarga de trabajo que han soportado, no han podido resolver conflictos, asignar las tareas de forma adecuada o estar disponible en momentos determinados. Este resultado se puede justificar debido a que los responsables de la enseñanza reglada pública posiblemente han estado más preocupados en la adaptación de las normativas covid de los centros para poder desarrollar las labores docentes e investigadoras, en lugar de dirigir correctamente a sus empleados.

Por último, para finalizar el estudio de la influencia de las variables de clasificación de la muestra sobre las condiciones de trabajo se va a comparar todas las condiciones laborales con la edad del sujeto. Los resultados de la comparación están en la tabla 4.17 (la tabla está adjuntada en el anexo). En esta ocasión solamente tienen relación tres condiciones laborales con la edad. Las condiciones laborales son las siguientes: en la misma posición por trabajo con una correlación de $-0,080$, exposición a ruidos y distracciones con una correlación de $0,120$, y han cambiado las condiciones de tu contrato laboral con una correlación de $-0,083$. Al tomar estas correlaciones un valor tan pequeño, nos indica que la correlación es débil. Con este dato, y unido a que la edad está solamente con tres condiciones laborales, podemos afirmar que la influencia de la edad sobre las condiciones laborales es nula, y por ello no es un factor para tener en cuenta. Con esta última comparación se da por finalizado el estudio de las condiciones laborales.

4.3 Salud de los trabajadores

Una vez se ha finalizado el análisis de las condiciones de trabajo, y ya conociendo cómo han empeorado las condiciones laborales se prosigue los resultados. A continuación, en esta sección del estudio se analiza la salud de los trabajadores durante el confinamiento y posible teletrabajo. En primer lugar, se comienza analizando el estado físico general de los empleados, es decir, estudiar si ha mejorado, o empeorado durante esta situación. Además, en el caso que haya empeorado, se verá en que aspectos específicamente lo ha hecho. Por otro lado, en segundo lugar, de forma muy extensa se demostrará qué condiciones laborales están relacionadas con los cambios de la salud de la muestra. Estas relaciones nos servirán para ver qué factores han afectado de forma negativa o positiva a la salud, para así más adelante poder proponer unas pautas para prevenir riesgos laborales.

4.3.1 Salud de los trabajadores durante confinamiento y el teletrabajo

Como se ha dicho en el párrafo anterior, comenzamos el estudio de la salud de los trabajadores. Iniciamos el análisis viendo si ha empeorado o mejorado a causa del teletrabajo.

¿En qué medida crees que el teletrabajo está afectando..	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
al cuidado de mi aspecto físico y aseo personal	618	0	4	1,59	0,739
al mantenimiento de una dieta saludable	618	0	4	1,80	0,943
a mantener una regularidad en las horas de sueño	616	0	4	1,58	0,907
a la práctica de otros hábitos de vida saludable	616	0	4	1,59	1,008

Tabla 4.18 –Tabla con estadísticos descriptivos de variables que miden el cambio de la salud

En la tabla 4.18 aparecen las variables que miden la mejora o el empeoramiento de la salud de los trabajadores. Los valores de todas estas variables van de 0 a 4, siendo el 0 muy negativamente, el 1 negativamente, el 2 no afecta, el 3 positivamente y el 4 muy positivamente (los valores de las variables, con su significado también está en el anexo). Como se puede observar en la tabla, la media de todas las variables está por debajo de 2 (que sería no afecta). Por tanto, se puede afirmar que el confinamiento ha tenido un impacto negativo sobre: el cuidado del aspecto físico, el mantenimiento de una dieta saludable, la regularidad del sueño y la práctica de otros hábitos saludables el cambio al teletrabajo. En especial, el poder mantener una regularidad en las horas de sueños ha sido la más afectada por tener la media más baja (media de 1.58). En cambio, por otro lado, el mantenimiento de una dieta saludable ha sido la que ha sufrido un impacto menor (media de 1.8). Por ahora, con lo que hemos visto en la tabla anterior, se puede decir que la salud general de los trabajadores ha empeorado. A continuación, se procede a analizar qué problemas específicos para la salud ha provocado esta nueva situación.

Desde el inicio del teletrabajo ha empezado a padecer o se ha incrementado...	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
La Ansiedad	623	0	1	0,37	0,484
El dolor de Cabeza	623	0	1	0,30	0,457
Los dolores cervicales	623	0	1	0,31	0,465
Los dolores de espalda	623	0	1	0,42	0,494
Los dolores en articulaciones	623	0	1	0,18	0,387
La falta de Concentración	623	0	1	0,32	0,466
El Insomnio	623	0	1	0,41	0,491
Los vértigos	623	0	1	0,04	0,200
La vista cansada	623	0	1	0,37	0,484

Tabla 4.19 –Tabla con estadísticos descriptos de variables que representan problemas de salud

Este análisis lo vamos a basar en la tabla 4.19, en la que podemos ver distintas variables que representan problemas para la salud como la ansiedad, el insomnio, la vista cansada... Todas las variables de esta tabla toman dos posibles valores. Por un lado, el 0 representa que el trabajador no ha empezado a padecer o no se ha incrementado ese síntoma. Por otro lado, el 1 representa que el trabajador sí lo ha empezado a padecer o le ha empeorado ese síntoma. Con esta aclaración podemos justificar que la media en este caso representa el porcentaje de personas que han empezado a padecer cualquiera de esos efectos. Por ejemplo, la media de los dolores de cabeza es de un 0.3 lo que quiere decir que un 30% la muestra ha comenzado a sufrir dolores de cabeza, o que ya los tenía y han ido a más. Una vez se entienden los valores de la tabla, podemos extraer la información. De nuevo, una vez más los resultados no son positivos ya que en la mayoría de los síntomas es mayor de 0 con bastante diferencia (menos en la variable vértigo), es decir, que la mayoría de estos síntomas han aparecido o han incrementado. En especial, los que más han aumentado son los dolores de espalda con un 42%, la ansiedad y la vista cansada ambas con un 37%. La única nota positiva de esta tabla está en los vértigos que es la variable que menos media tiene, en concreto 0.04. Lo cual indica que solo un 4% de la muestra ha sufrido vértigos provocados por el teletrabajo o el confinamiento. Si recordamos que en la introducción se dijo: “las condiciones laborales son los factores que pueden provocar consecuencias negativas sobre la salud de los trabajadores”, y al demostrar en la sección anterior que las condiciones laborales han empeorado, tiene mucho sentido que la salud de la muestra haya empeorado. Además, sabiendo todo esto, podemos afirmar que con una gran probabilidad el empeoramiento de las condiciones ha sido uno de los causantes del empeoramiento de la salud de la muestra.

4.3.2 Estudio de las condiciones laborales que afectan a la salud de la muestra

A continuación, en esta sección vamos a demostrar con datos la afirmación que se acaba de realizar, para ello lo que vamos a hacer será demostrar cuáles han sido las condiciones laborales que han provocado este deterioro o mejora en la salud. En primer lugar, un factor clave que reduce la aparición de los riesgos laborales durante el teletrabajo consiste en informar y formar al personal acerca del teletrabajo. Debido a que un mayor conocimiento del teletrabajo ayuda a los empleados a tener unos mejores hábitos de trabajo, de organización y de prevención de riesgos laborales. Gracias a todos estos factores el trabajador se adapta mejor al teletrabajo.

El análisis realizado para verificar esta afirmación consiste en comparar la variable “trabajador ha recibido información acerca del teletrabajo” con la todas y cada una de las patologías. Al ser las dos variables cualitativas se realiza la comparación con la prueba chi-cuadrado. Si el resultado de la significación del chi-cuadrado de Pearson es menor de 0.05 las variables serán dependientes. En caso contrario si es mayor de 0.05 serán independientes. Los resultados son los siguientes:

- Ansiedad: 0.012
- Dolor cabeza: 0
- Dolores cervicales: 0.001
- Dolores de espalda: 0.025
- Dolores en articulaciones: 0.018
- Falta de concentración: 0.004
- Insomnio: 0.04
- Vista cansada: 0.173
- Vértigos: 0.2

Debido a los resultados obtenidos se verifica que la ansiedad, dolor de cabeza, dolores cervicales, dolores de espalda, dolores en articulaciones, falta de concentración e insomnio son variables que dependen de si el trabajador ha recibido información sobre el teletrabajo. Con el coeficiente no se puede saber qué tipo de relación hay entre las variables, simplemente se sabe que son dependientes, es por ello por lo que para saber cómo funciona la dependencia realizamos las gráficas siguientes:

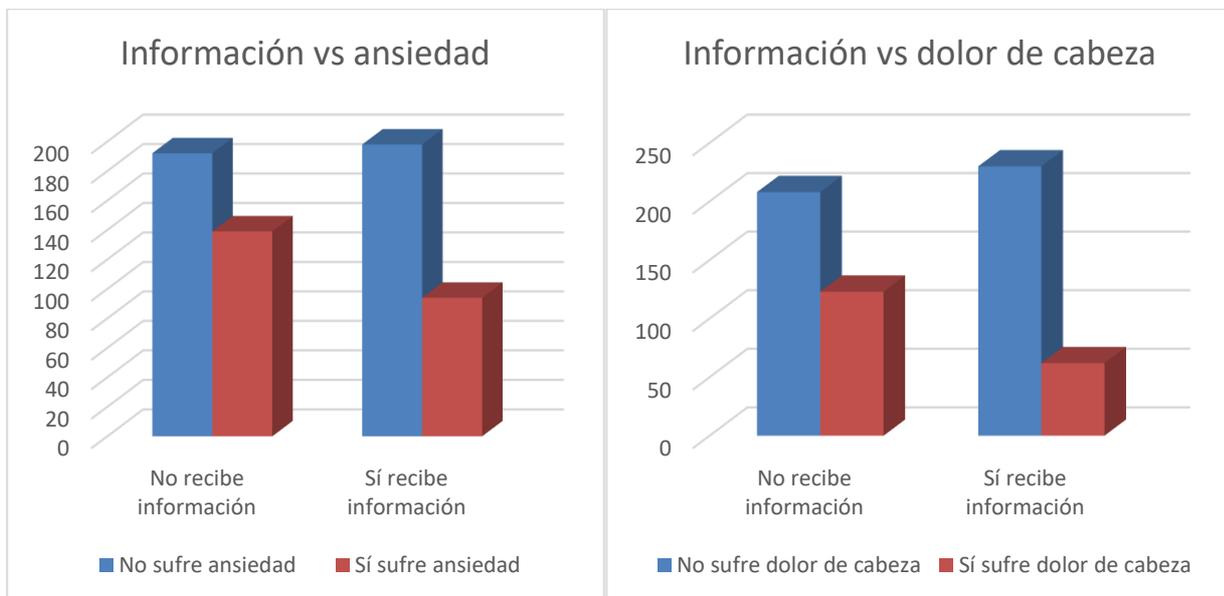


Figura 4.15 –Gráficas de las variables “ansiedad” y “dolores de cabeza” vs “información”

Tanto en la primera como en la segunda gráfica, se observa que cuando el trabajador recibe información acerca del teletrabajo tiene menos posibilidades de sufrir ansiedad o dolor de cabeza. Esta relación sucede con todas las variables dependientes mencionadas antes, pero solamente se han puesto estas dos de ejemplo para que no sea muy repetitivo. Es decir, la probabilidad de sufrir ansiedad, dolor de cabeza, dolores cervicales, dolores de espalda, dolores en articulaciones, falta de concentración e insomnio se ven reducidas si el trabajador recibe información sobre el teletrabajo. En cambio, la posibilidad de sufrir vértigos o vista cansada son independientes de la recepción de información. En resumen, se demuestra que dar información al empleado tiene un impacto positivo en su salud.

Tras comprobar que proporcionar información a los trabajadores sobre el teletrabajo tiene esa relevancia respecto a su salud, vamos a estudiar si sucede lo mismo con la formación al personal. Para ello se repite el mismo proceso, primero se calcula la significación del chi-cuadrado de Pearson, cuyo resultado es el siguiente:

- Ansiedad 0.149
- Dolor cabeza 0.174
- Dolores de espalda 0.181
- Dolores en articulaciones 0.019
- Falta de concentración 0.175
- Vista cansada 0.095
- Vértigos 0.522
- Dolores cervicales 0.00
- Insomnio 0.001

Ahora bien, los resultados son bastante diferentes en comparación con la información, ahora la mayoría de las patologías son independientes de la formación, en concreto: la ansiedad, el dolor cabeza, los dolores de espalda, los dolores en articulaciones, la falta de concentración, la vista cansada, y los vértigos son independientes. Por otro lado, solamente los dolores cervicales o el insomnio son dependientes de la formación. De nuevo, para ver qué tipo de dependencia hay entre las variables se obtienen las siguientes gráficas:

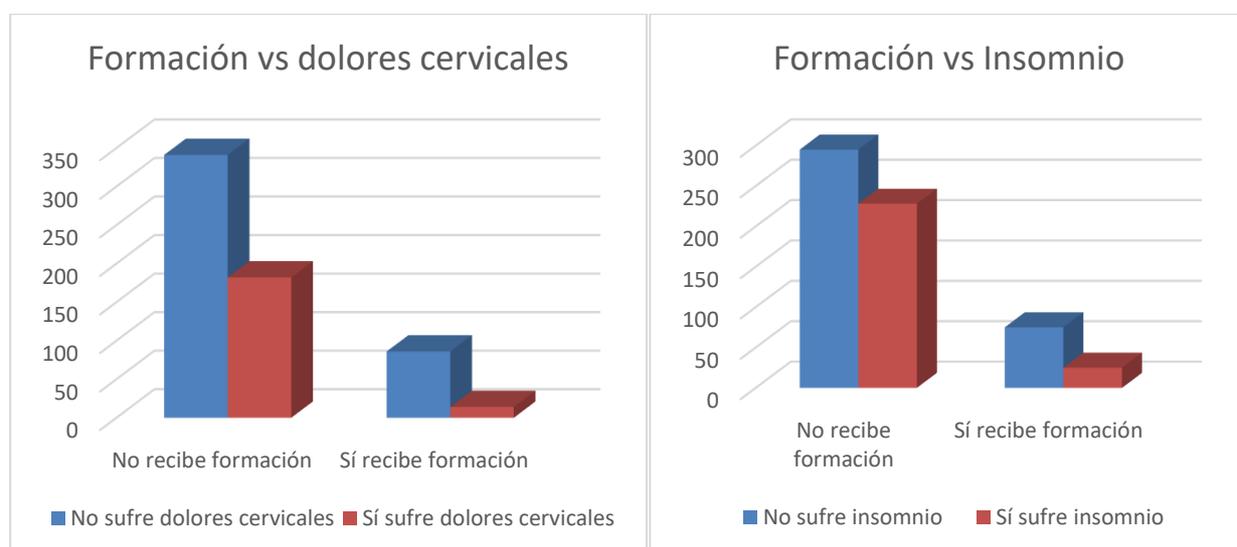


Figura 4.16 –Gráficas de las variables “dolores cervicales” e “insomnio” vs “formación”

Se puede observar en las dos gráficas que, en el caso de que el trabajador reciba formación acerca del teletrabajo se disminuye la posibilidad de padecer dolores cervicales o insomnio. Con todos los resultados recopilados hasta ahora podemos demostrar que, tanto dar formación como dar información a los trabajadores tiene un impacto positivo en la salud de éstos. Además, también se comprueba que la información es más efectiva que la formación debido a que de ella dependen más síntomas o patologías.

Una vez que se sabe que la información y la formación acerca de los riesgos laborales son efectivas vamos a buscar las condiciones laborales que provoquen esos riesgos laborales. Así se sabrán cuáles son los motivos o las actividades que los causan, para después poder informar o formar a los trabajadores acerca de ellos. En este proceso vamos a ir comparando cada uno de los riesgos laborales mencionados anteriormente (ansiedad, dolores espalda...) con todas las condiciones laborales que han superado el filtrado previo indicado en la metodología.

En primer lugar, vamos a comenzar con la variable ansiedad que es una variable cualitativa con solo 2 categorías. En este caso concreto todas las variables con las que la vamos a comparar son cuantitativas, es por eso por lo que realizamos una comparación de medias con la t-student, cuyos resultados aparecen en la figura 3.29.

Ansiedad vs:	Significancia
p13: objetivos claros	0

P13: sabes que tareas de tu responsabilidad	0
P13: autonomía para definir tareas	0,19
P13: flexibilidad horaria	0,29
p14: tu línea jerárquica distribuye y planifica el trabajo	0
p14: tu línea jerárquica resuelve conflictos	0
p14: tu línea jerárquica está disponible	0
p14: tu línea jerárquica valora tu esfuerzo	0
p15: no es posible terminar el trabajo	0,043
p15: jornada laboral se extiende más de lo fijado	0
p15: trabajas fines de semana	0
p15: recibes llamadas y correos fuera de horario	0
p15: distribución de trabajo no equitativa	0
p15 sientes que debes estar disponible	0
p18: hablando por teléfono por trabajo	0,036
p19: temperatura	0,324
p19: exposición a ruidos	0

Tabla 4.20 – Significancias de la prueba t-student resultantes de la comparación entre la ansiedad y las condiciones laborales

A continuación, se construye la tabla de comparación de medias sólo para las condiciones laborales que sean significantes según la tabla 4.20.

	Sufre ansiedad	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
13. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [tu trabajo tiene los objetivos claros]	No	389	1,84	0,619	0,031
	Sí	231	1,56	0,877	0,058
13. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [sabes qué tareas son de tu responsabilidad]	No	388	1,93	0,562	0,029
	Sí	232	1,74	0,716	0,047
14. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, tu línea jerárquica... [distribuye y planifica el trabajo]	No	390	1,78	0,718	0,036
	Sí	231	1,51	0,844	0,056
14. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, tu línea jerárquica... [resuelve los conflictos]	No	389	1,78	0,695	0,035
	Sí	230	1,53	0,829	0,055
14. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, tu línea jerárquica... [está disponible cuando lo necesitas]	No	388	1,97	0,800	0,041
	Sí	231	1,70	0,881	0,058
14. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, tu línea jerárquica... [valora tu esfuerzo]	No	388	1,92	0,780	0,040
	Sí	232	1,63	1,045	0,069
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [no te es posible terminar tu trabajo diario dentro del horario laboral]	No	387	2,21	0,968	0,049
	Sí	230	2,40	1,277	0,084
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [te retrasas en la entrega de tu trabajo]	No	386	2,02	0,828	0,042
	Sí	228	2,32	0,942	0,062
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [trabajas fines de semana y festivos para terminar la tarea pendiente]	No	385	2,51	0,884	0,045
	Sí	230	2,96	0,947	0,062
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [recibes llamadas/correos de trabajo fuera de tu horario laboral]	No	385	2,66	0,891	0,045
	Sí	229	2,98	0,925	0,061
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [sientes que la distribución de tareas no es equitativa]	No	385	2,27	0,749	0,038
	Sí	229	2,68	0,937	0,062
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [sientes que debes estar disponible para atender cuestiones laborales]	No	385	2,59	0,805	0,041
	Sí	230	3,02	0,872	0,057
18. En comparación con la situación anterior al confinamiento, ¿cuánto tiempo pasas...? [hablando por teléfono por trabajo]	No	385	2,69	0,978	0,050
	Sí	231	2,86	0,979	0,064
	No	387	1,83	1,153	0,059

19. Respecto a la situación pre-confinamiento, al trabajar en casa, tus condiciones de trabajo relativas a los siguientes aspectos son: [Exposición a ruidos y distracciones]	Sí	232	1,45	1,209	0,079
---	----	-----	------	-------	-------

Tabla 4.21- Tabla con las comparaciones de medias significantes entre la ansiedad y las condiciones laborales

En la tabla 4.21 está recogida la comparación de medias entre la ansiedad y las condiciones laborales significantes. Si observamos los cambios de variables adjuntados en el anexo, veremos que cuanto menor sea la media de las preguntas 15 y 18 significarán que se han tenido mejores condiciones laborales. En cambio, para las preguntas 13, 14 y 19 cuanto menor sea su media significará que se han tenido peores condiciones laborales. Sabiendo esto, y con los resultados de la tabla 4.20 podemos comprobar que las personas de la muestra que han comenzado a sufrir ansiedad, o que ha aumentado su ansiedad también han tenido peores condiciones laborales referidas a la carga física y mental. En concreto, las condiciones referidas a la carga física y mental que han empeorado son las siguientes:

- no te es posible terminar tu trabajo diario dentro del horario laboral
- te retrasas en la entrega de tu trabajo
- trabajas fines de semana y festivos para terminar la tarea pendiente
- recibes llamadas/correos de trabajo fuera de tu horario laboral
- sientes que la distribución de tareas no es equitativa
- hablando por teléfono por trabajo

Debido a estos resultados, se demuestra que, si a un trabajador se le empeoran las condiciones laborales anteriores, tendrá más posibilidades de sufrir ansiedad. La relación entre el empeoramiento de las condiciones de carga física y mental y el aumento de la posibilidad de padecer ansiedad parece lógica, pero gracias a estos resultados se han comprobado la relación, aunque, sorprendentemente, las condiciones laborales referidas a la carga física y mental no son las únicas que incrementan la posibilidad de sufrir ansiedad. Con los resultados recopilados en la tabla 4.21 se demuestra que las siguientes características del puesto de trabajo y condiciones ambientales también aumentan el riesgo de sufrir ansiedad:

Características del puesto de trabajo:

- trabajo tiene los objetivos claros
- sabes qué tareas son de tu responsabilidad
- distribuye y planifica el trabajo
- resuelve los conflictos
- está disponible cuando lo necesitas

Condiciones ambientales:

- Exposición a ruidos y distracciones

Mediante el estudio que acabamos de realizar se ha demostrado cuales son las condiciones laborales que, al empeorarlas incrementan la posibilidad de sufrir ansiedad. Lo próximo que haremos será realizar esta misma comparación con el resto de los síntomas que han comenzado a sufrir los miembros de la muestra durante el confinamiento, así podremos justificar cuales han sido los motivos del empeoramiento de la salud. Todos los resultados obtenidos de estas comparaciones se han recopilado en tres tablas diferentes. En la primera de ellas, la tabla 4.36 están expuestos los resultados de la comparación entre las condiciones ambientales del trabajo frente a todos los síntomas. Por otro lado, en la segunda de ellas (la 4.37) están expuestos los resultados obtenidos al comparar las condiciones laborales relacionadas con carga física y mental frente a todos los síntomas. En último lugar, la tercera tabla (la 4.38) contiene el resumen de la comparación entre las condiciones laborales relacionadas con características frente a todos los síntomas. En cualquiera de estas tres tablas si una celda de la tabla es de color amarillo, indicará que el síntoma que está en la misma fila que esa celda, y la condición laboral que está en la misma columna de esa celda están relacionados. En concreto, la relación que existe entre ambas consiste en que las personas que han tenido peores condiciones laborales son las que también han sufrido el síntoma.

	Ansiedad	Dolor de cabeza	Dolores cervicales	Dolores espalda	Insomnio	Vista cansada	Dolores articulaciones	Falta de concentración
Iluminación								
Temperatura								
Mobiliario								
Espacio suficiente para trabajar								
Exposición a ruidos y distracciones								

Tabla 4.36- Tabla que resume la influencia de las condiciones ambientales sobre la salud

	Ansiedad	Dolor de cabeza	Dolores cervicales	Dolores espalda	Insomnio	Vista cansada	Dolores articulaciones	Falta de concentración
no te es posible terminar tu trabajo diario dentro del								
te retrasas en la entrega de tu trabajo								
tu jornada se extiende más horas de lo convenido/fijado								
trabajas fines de semana y festivos para terminar la tarea								
recibes llamadas/correos de trabajo fuera de tu horario								
sientes que la distribución de tareas no es equitativa								
sientes que debes estar disponible para atender								
hablando por teléfono por trabajo								
mirando pantallas por trabajo								
en la misma posición por trabajo								

Tabla 4.37- Tabla que resume la influencia de la carga física y mental del trabajo sobre la salud

	Ansiedad	Dolor de cabeza	Dolores cervicales	Dolores espalda	Insomnio	Vista cansada	Dolores articulaciones	Falta de concentración
tu trabajo tiene los objetivos claros								
sabes qué tareas son de tu responsabilidad								
tiene autonomía para definir tus tareas								
tiene flexibilidad horaria para realizar tus tareas								
distribuye y planifica el trabajo								
resuelve los conflictos								
está disponible cuando lo necesitas								
valora tu esfuerzo								

Tabla 4.38- Tabla que resume la influencia de las características del trabajo sobre la salud

Mediante los resultados de las tablas 4.36, 4.37 y 4.38 podemos conocer cuáles han sido todas las condiciones laborales que han contribuido a la aparición o incremento de cada uno de los síntomas a los miembros de la muestra. Nos permite verlo de una forma esquemática y clara. Por ejemplo, la aparición o incremento de la falta de concentración está provocada por el empeoramiento de:

- La Temperatura
- Exposición a ruidos y distracciones
- Jornada se extiende más horas de lo convenido/fijado
- Tener que trabajar fines de semana y festivos para terminar la tarea
- Sentir que tienes que estar disponible para atender al trabajo
- Estar mirando pantallas por trabajo
- Trabajo tiene los objetivos claros
- Sabes qué tareas son de tu responsabilidad
- Tienes autonomía para definir tus tareas
- Distribuye y planifica el trabajo

Tal y como se ha dicho en el párrafo anterior, ya sabemos qué condiciones laborales influyen en la aparición de cada uno de los síntomas. Los resultados obtenidos nos demuestran que son muchas condiciones las que afectan a cada síntoma, un ejemplo de ello es que a la falta de concentración le afectan en total 10 condiciones laborales. Este suceso también ocurre para el resto de los síntomas. Los resultados también nos indican que para todos los síntomas (a excepción de la vista cansada) están influenciados tanto por las condiciones ambientales, características laborales y por la carga física y mental que supone el trabajo. La vista cansada es la única que no cumple esta afirmación, debido a que no está influenciada por ninguna de las características del trabajo. El problema que se nos plantea con los resultados obtenidos hasta este momento consiste en que, no conocemos en qué grado influye cada una de las condiciones laborales sobre cada uno de los síntomas. Este hecho unido a que

hay muchas condiciones laborales influyan a cada uno de los síntomas implica que no podamos especificar cual o cuales son las condiciones laborales que más han influenciado a la aparición o empeoramiento de los síntomas. Es por ello, que a continuación para demostrar qué condición laboral al empeorar ha tenido una mayor influencia sobre el empeoramiento de un síntoma vamos a calcular el porcentaje explicado en la metodología. Por tanto, se calcula este porcentaje para todas las condiciones laborales significantes a cada uno de los síntomas, y así demostraremos qué condición ha sido la que más ha influido, en el caso de que la condición laboral haya empeorado. Comenzamos calculándolo para las condiciones ambientales, y recopilamos todos los resultados en las siguientes figuras:

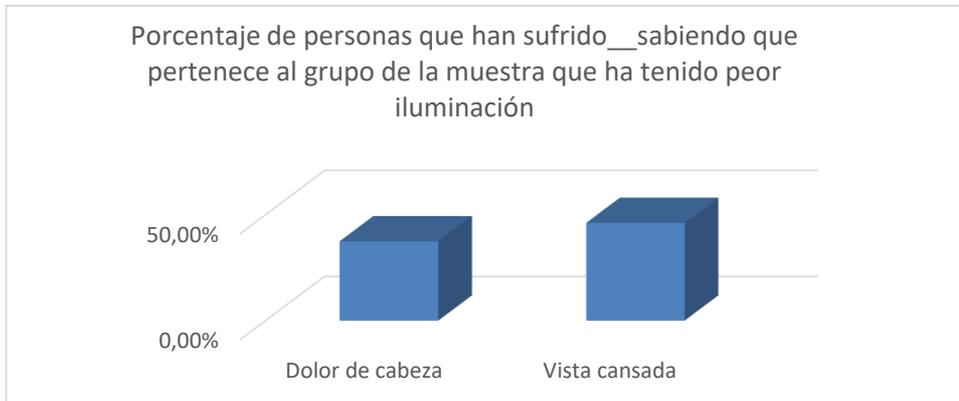


Figura 4.17 Gráfica que mide la influencia de tener una peor iluminación sobre los síntomas con los que se ha demostrado su relación

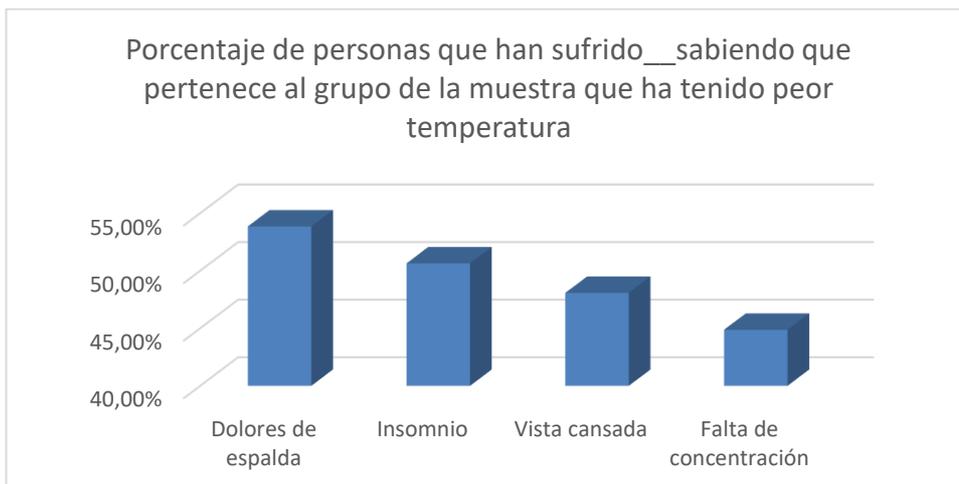


Figura 4.18 Gráfica que mide la influencia de tener una peor temperatura en el trabajo sobre los síntomas con los que se ha demostrado su relación

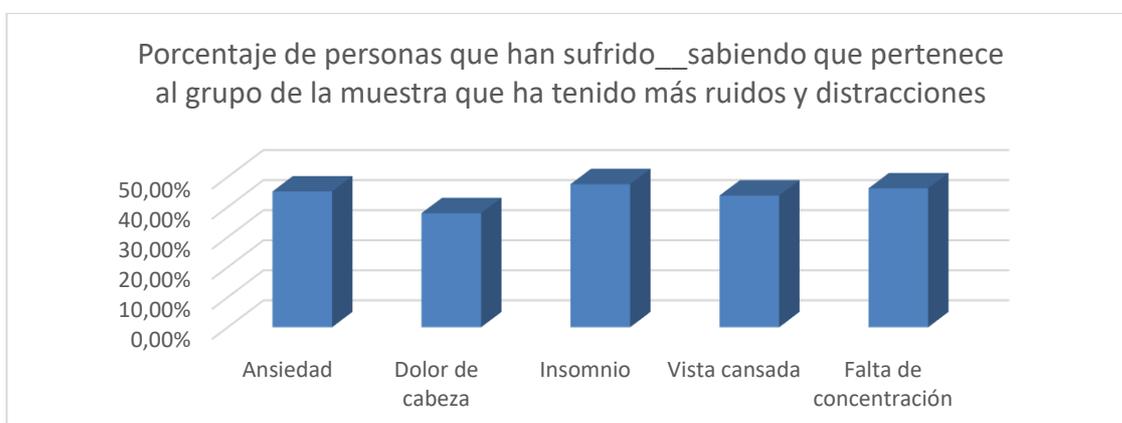


Figura 4.19 Gráfica que mide la influencia de una mayor exposición a ruidos y distracciones sobre los síntomas con los que se ha demostrado su relación

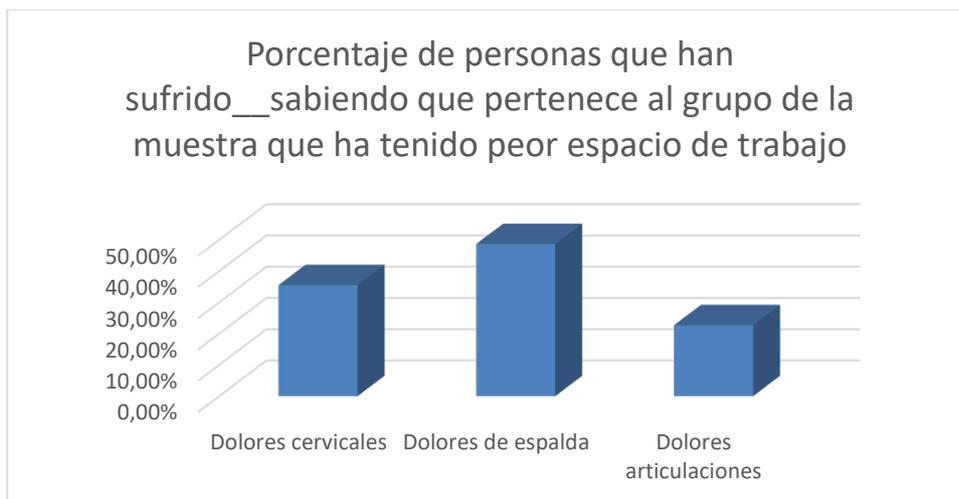


Figura 4.20 Gráfica que mide la influencia de un empeoramiento del lugar de trabajo sobre los síntomas con los que se ha demostrado su relación

Los resultados obtenidos en las figuras 4.17 y 4.19 nos muestran que para dolor cabeza las condiciones ambientales con una mayor influencia (y casi a partes iguales) ha sido el empeoramiento de la iluminación y el aumento de ruidos y distracciones. Esto se debe a que del porcentaje de sufrir dolor de cabeza en los casos que han empeorado estas condiciones laborales ha sido 37.44% y el 37.93% respectivamente. En cuanto a la ansiedad, sólo ha sido influenciada por el aumento de ruidos y distracciones, siendo un 45.17% las personas que han sufrido ansiedad en los casos que se ha incrementado los ruidos y distracciones. Por otro lado, los dolores cervicales sólo han sido influenciado por tener un peor espacio de trabajo, teniendo como resultado que el 48.68% de los trabajadores han sufrido dolores cervicales en los casos en los que se ha tenido peor espacio de trabajo. Respecto a los dolores de espalda, es sorprendente que una peor temperatura en el espacio de trabajo (con un 53.85%) influye más que tener un peor espacio de trabajo (con un 48.68%). En cambio, ahora el tener un peor espacio de trabajo es la única condición ambiental que influye a los dolores de las articulaciones, siendo el 22.7% las personas que han sufrido dolores en las articulaciones cuando se ha tenido un peor espacio de trabajo. Los resultados también nos demuestran que un aumento de la exposición a ruidos y distracciones es la condición que más afecta a la falta de concentración. En cuanto al insomnio, la temperatura es la que más le ha influido, ya que en el 50.64% de las personas que han tenido peor temperatura han sufrido insomnio. En último lugar, la vista cansada ha sido solo influenciada por el empeoramiento de la iluminación con un 46.12% de personas que ha sufrido vista cansada en el caso que se ha empeorado la iluminación. Una vez analizado estos resultados hemos comprobado qué condición ambiental ha influido más sobre cada uno de los síntomas. A continuación, repetimos el proceso para todas las condiciones laborales referidas a la carga física y mental.

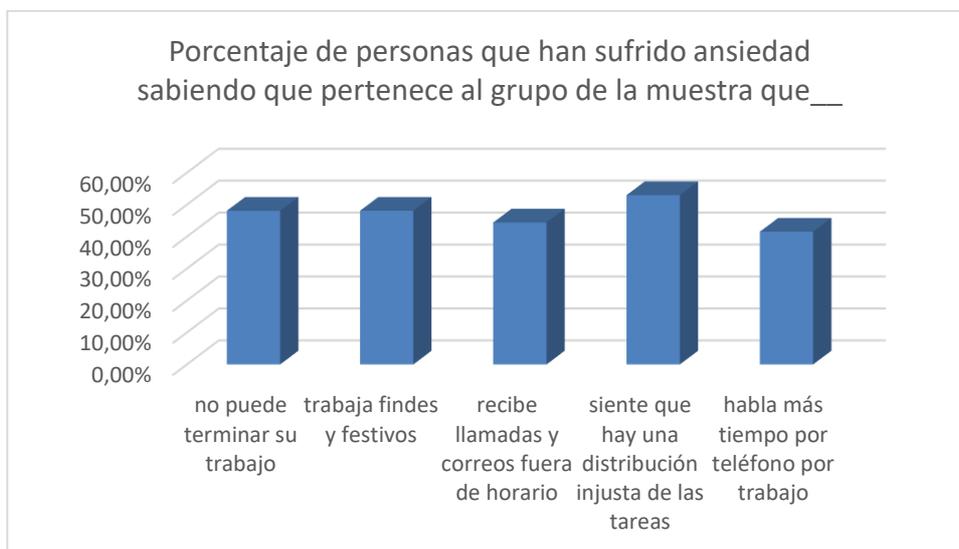


Figura 4.21 Gráfica que mide la influencia sobre la ansiedad de las condiciones laborales referidas a la carga física y mental con las que tiene relación



Figura 4.22 Gráfica que mide la influencia sobre dolor de cabeza de las condiciones laborales referidas a la carga física y mental con las que tiene relación



Figura 4.23 Gráfica que mide la influencia sobre los dolores cervicales de las condiciones laborales referidas a la carga física y mental con las que tiene relación

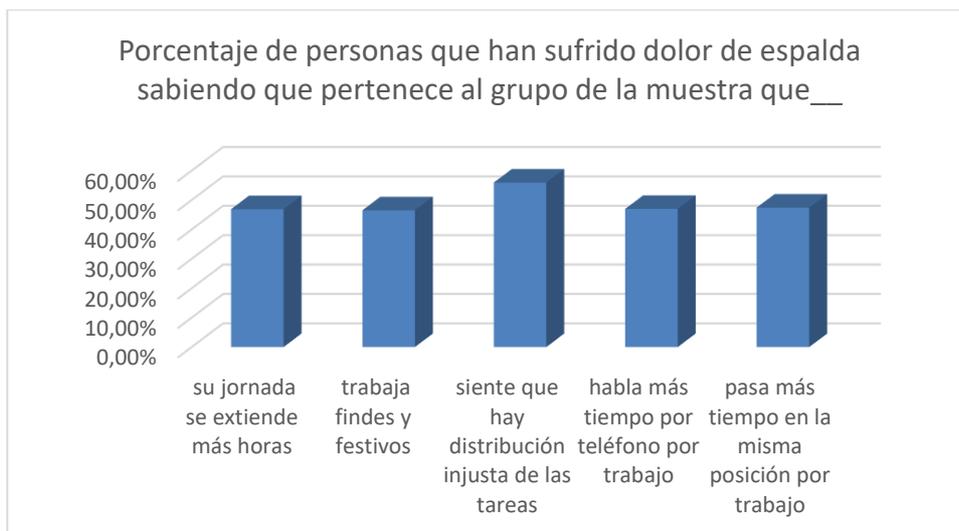


Figura 4.24 Gráfica que mide la influencia sobre dolores de espalda de las condiciones laborales referidas a la carga física y mental con las que tiene relación

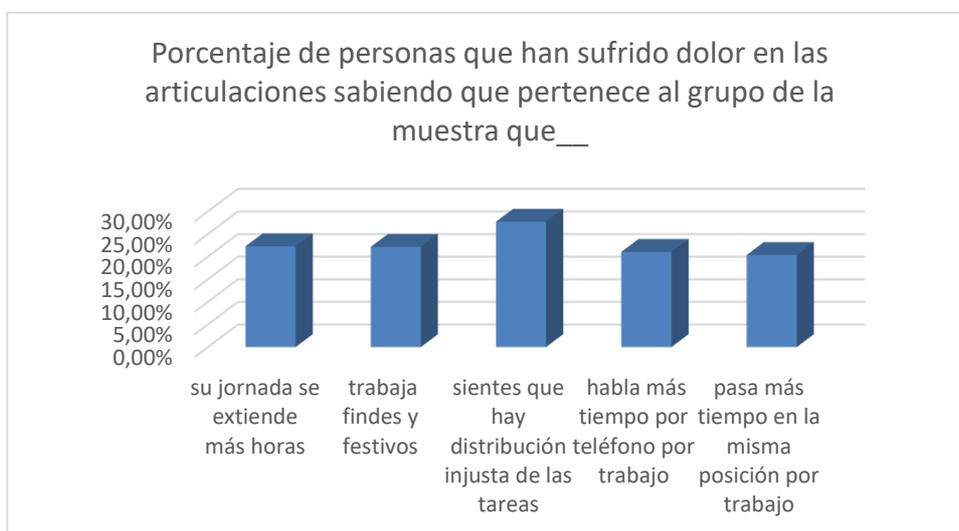


Figura 4.25 Gráfica que mide la influencia sobre dolor en las articulaciones de las condiciones laborales referidas a la carga física y mental con las que tiene relación



Figura 4.26 Gráfica que mide la influencia sobre la falta de concentración de las condiciones laborales referidas a la carga física y mental con las que tiene relación

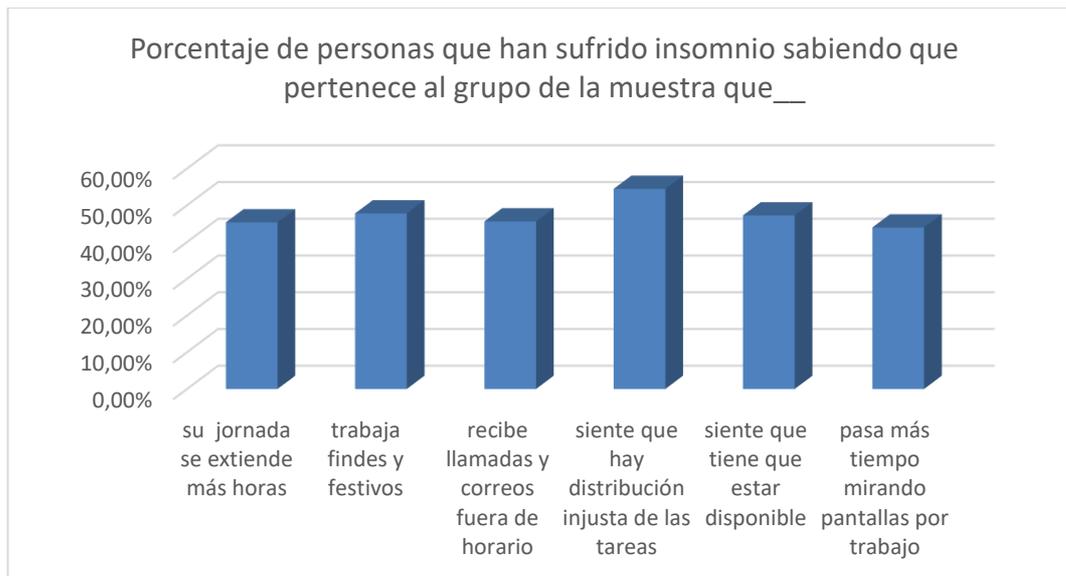


Figura 4.27 Gráfica que mide la influencia sobre el insomnio de las condiciones laborales referidas a la carga física y mental con las que tiene relación



Figura 4.28 Gráfica que mide la influencia sobre la vista cansada de las condiciones laborales referidas a la carga física y mental con las que tiene relación

Analizando de la figura 4.20 a la 4.27 comprobamos que el sentir que hay una distribución injusta de las tareas es la característica laboral que si cambia a peor es la que más ha influido en la aparición o empeoramiento de: la ansiedad, el dolor de cabeza, el dolor de espalda, los dolores en las articulaciones y al insomnio en los miembros de la muestra. Es sorprendente que esta condición laboral referida a la carga física y mental sea la que más influya en todas estas en el caso que haya empeorado esta condición laboral. Es evidente que el empeoramiento de esta condición laboral ha tenido un gran impacto en la salud, ya que ha sido la condición laboral referida a la carga física y mental que más ha afectado a la aparición de cinco síntomas. Consideramos que también será interesante conocer cuál ha sido la segunda característica del trabajo referida a la carga física y mental que más influye en el caso de empeorar, para cada uno de estos cinco síntomas. Así se podrá saber de una forma más personalizada, cuál es la condición que más influye en cada uno de estos síntomas. Por tanto, podemos afirmar que trabajar los fines de semanas y festivos es la segunda que más ha influido a padecer ansiedad, debido a que un 48.10% de las personas que han trabajado fines de semanas y festivos han sufrido ansiedad. También podemos afirmar que sentir que tienes que estar disponible con un 38.48% de las personas que se le ha empeorado esta condición laboral han sufrido dolor de cabeza es la segunda característica del trabajo que más ha influenciado al dolor de cabeza. En cuanto a los dolores cervicales, el sentir que tiene que estar disponible para trabajar, también es la segunda que más influye con un 39.07% de las personas que se le ha empeorado esta

característica de trabajo han tenido dolores cervicales. En cambio, para los dolores de espalda el pasar más tiempo en la misma posición es la condición de carga física y mental que más han influido, debido a que el 47.43% de las personas que se les ha empeorado esta condición laboral han tenido dolores de espalda. Por otro lado, si la jornada se extiende más horas de lo estipulado en el contrato es la característica de trabajo que más influye a la aparición o empeoramiento de los dolores en las articulaciones con un 22.28% de las personas que se les ha empeorado esta condición laboral han tenido dolor en las articulaciones. Respecto a la falta de concentración el sentir que tiene que estar disponible para trabajar es la que más influye con un 40.23% de personas que han sufrido falta de concentración en el caso de empeorar esta condición laboral. En lo que se refiere al insomnio, el 40.7% de las personas que ha trabajado más los fines de semanas y festivos han sufrido insomnio, siendo ésta, la segunda condición de carga física y mental que más le afecta, después de sentir que hay una distribución injusta de las tareas. En último lugar, si la jornada se extiende más de lo habitual es la condición laboral que más le influye a la aparición de la vista cansada. Una vez se ha finalizado el análisis de estos resultados, conocemos cuál o cuáles son las condiciones laborales referidas a la carga física y mental que más han influido en la aparición o empeoramiento de cada uno de los síntomas. A continuación, para finalizar la comparación entre las condiciones laborales y los síntomas se realiza la comparación entre las características de trabajo y cada uno de los síntomas.



Figura 4.29 Gráfica que mide la influencia sobre la ansiedad de las características del trabajo con las que tiene relación



Figura 4.30 Gráfica que mide la influencia sobre el dolor de cabeza de las características del trabajo con las que tiene relación



Figura 4.31 Gráfica que mide la influencia sobre los dolores cervicales de las características del trabajo con las que tiene relación

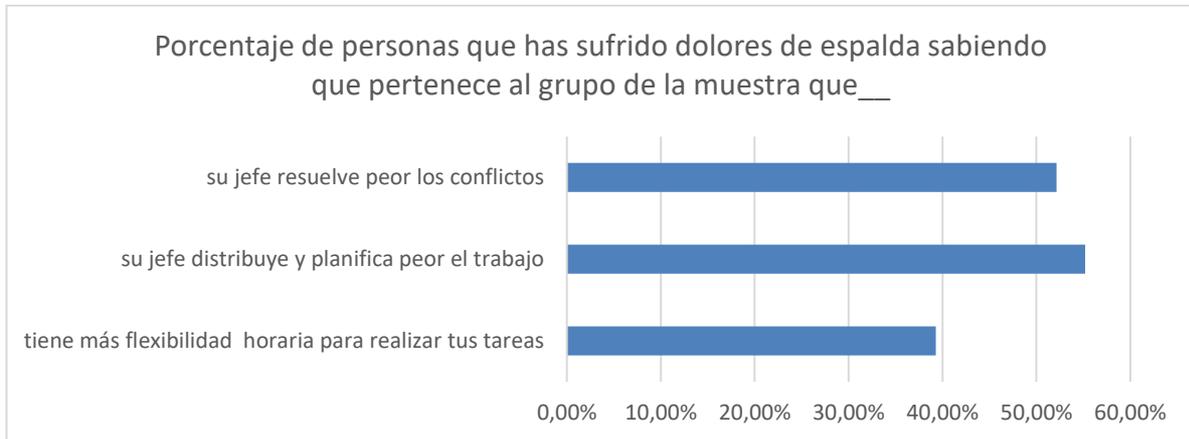


Figura 4.32 Gráfica que mide la influencia sobre los dolores de espalda de las características del trabajo con las que tiene relación

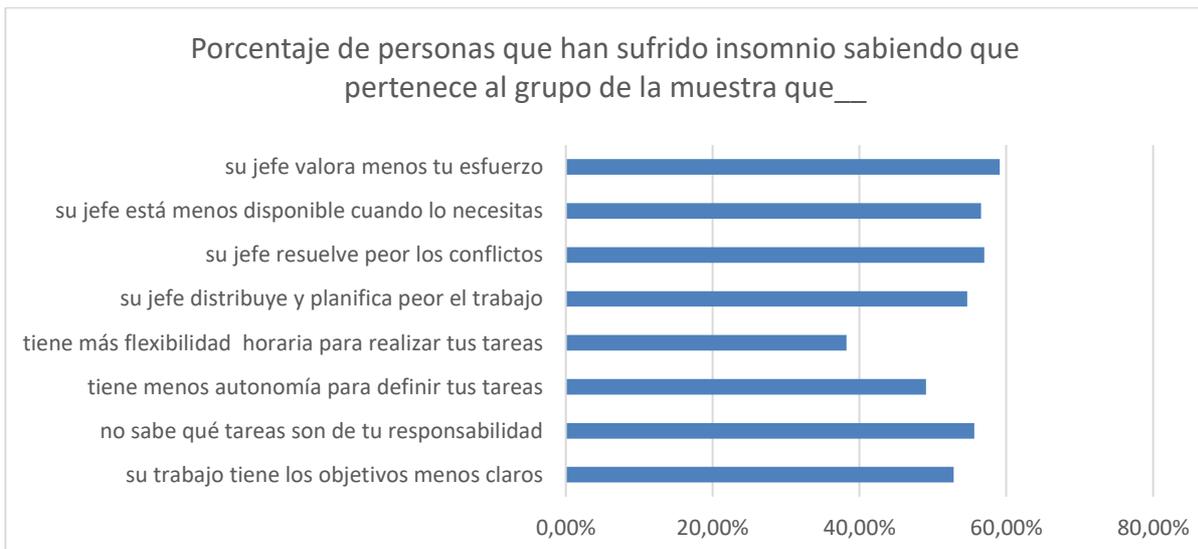


Figura 4.33 Gráfica que mide la influencia sobre el insomnio de las características del trabajo con las que tiene relación

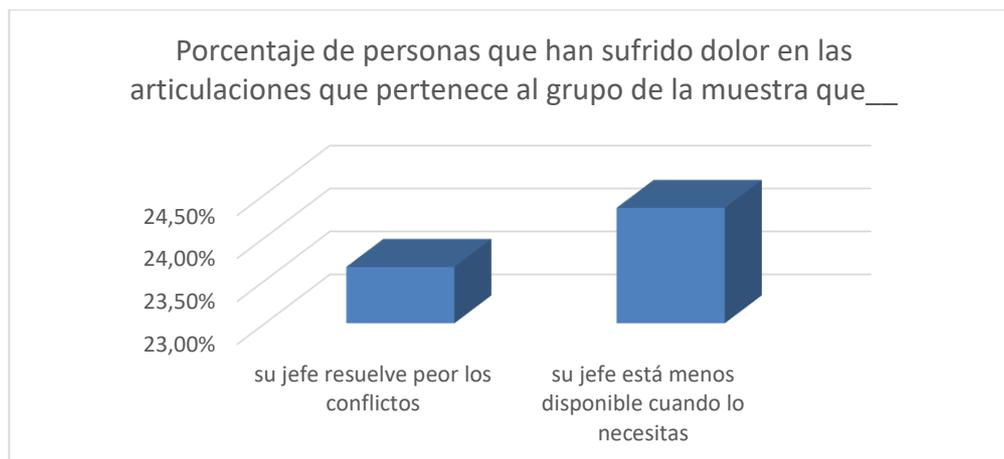


Figura 4.34 Gráfica que mide la influencia sobre el dolor en las articulaciones de las características del trabajo con las que tiene relación

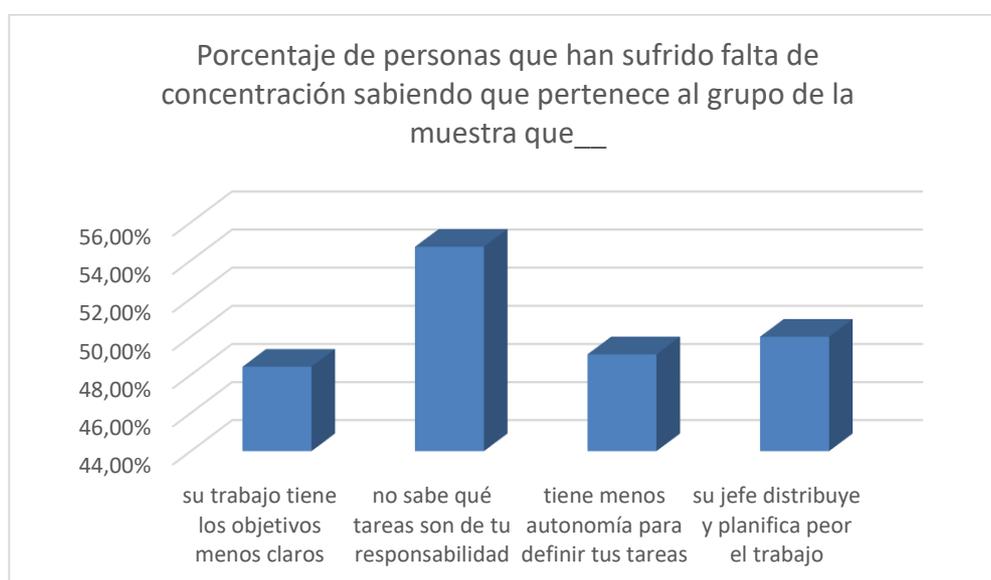


Figura 4.35 Gráfica que mide la influencia sobre la falta de concentración de las características del trabajo con las que tiene relación

Los resultados obtenidos de la comparación entre las características de trabajo frente a cada uno de los síntomas están recogidos desde la figura 4.29 hasta la 4.35. El primer resultado llamativo obtenido en este estudio es el porcentaje de la influencia de tener más flexibilidad horaria frente a: dolor de cabeza, dolor cervical, dolores de espalda e insomnio. Es menor que el porcentaje de la muestra total de padecer cada uno de estos síntomas, por ejemplo, el 24.29% de las personas que han tenido una mayor flexibilidad en las tareas han tenido dolores de cabeza. En cambio, el 30% de la muestra completa ha tenido dolores de cabeza. El significado de este resultado nos indica que el tener más flexibilidad horaria en vez de incentivar un aumento de estos síntomas, ayuda a reducir cada uno de estos síntomas. También es importante recordar en el estudio de las condiciones laborales la flexibilidad horaria era la única condición laboral que ha cambiado a mejor y por ello, en estas gráficas aparece más flexibilidad horaria en vez de menos. En cambio, el resto de las condiciones sí que habían empeorado, y por esto, están puestas afirmaciones negativas en las gráficas. Por otro lado, el siguiente resultado relevante consiste en que el no saber qué tareas son tu responsabilidad es la característica del trabajo que en el caso de empeorar es la que más influye en la aparición o empeoramiento de la ansiedad siendo un 58.49% de las personas que se le empeoran esta condición las que sufren ansiedad. En cambio, para los dolores de cabeza el hecho de que el jefe de un trabajador esté menos disponible cuando lo necesitas es la que más influye debido a que un 48.03% de las personas que se le empeora esta condición sufren dolor de cabeza. En cuanto a, los dolores cervicales, la característica laboral que tiene una influencia mayor sobre la aparición o empeoramiento de este síntoma consiste en que el jefe resuelve peor los conflictos siendo un 45.7% las personas que padecen dolores cervicales cuando el jefe resuelve peor los conflictos. También mediante los resultados obtenidos demostramos que el hecho que, el jefe distribuya y planifique peor el trabajo es la característica laboral que más fomenta la

aparición o el empeoramiento de los dolores de espalda. Esto se justifica sabiendo que el 55.21% de los trabajadores que su jefe distribuye peor las tareas sufre dolores de espalda. Respecto a la aparición o empeoramiento del insomnio que el jefe no valore el esfuerzo del trabajador es la variable que más le ha influenciado en caso de su empeoramiento. En relación con el dolor de las articulaciones la característica laboral que ha tenido una mayor influencia en su aparición o empeoramiento del dolor en las articulaciones ha sido que el jefe está menos disponible cuando lo necesitas con un 24.34% de las personas que se le empeora esta condición laboral las que sufren dolor en las articulaciones. Por último, la falta de concentración es el síntoma que nos queda por saber cuál ha sido la característica laboral que más le ha afectado, mediante los resultados obtenidos demostramos que el no saber qué tareas son de tu responsabilidad es la característica laboral que más lo ha hecho.

Mediante los resultados obtenidos desde la figura 4.17 hasta la 4.35 y mediante el análisis de estos resultados hemos demostrado cuáles han sido las condiciones ambientales, las características laborales y condición de carga física y mental que tiene una mayor influencia cuando empeoran sobre cada uno de los síntomas. A continuación, en la tabla 4.39 podemos ver un resumen de todo lo que acabamos de comentar.

	Condiciones ambientales	%	Carga física y mental	%	Características del trabajo	%
Ansiedad	aumento de ruidos y distracciones	45,17%	siente que hay una distribución injusta de las tareas	52,97%	no sabe qué tareas son de tu responsabilidad	58,49%
Dolor de cabeza	aumento de ruidos y distracciones	37,93%	siente que hay distribución injusta de las tareas	45,05%	su jefe está menos disponible cuando lo necesitas	48,03%
Dolores cervicales	peor espacio de trabajo	35,53%	siente que hay distribución injusta de las tareas	47,03%	su jefe resuelve peor los conflictos	45,70%
Dolores de espalda	peor temperatura en el espacio de trabajo	53,85%	siente que hay distribución injusta de las tareas	55,94%	su jefe distribuye y planifica peor el trabajo	55,21%
Insomnio	peor temperatura en el espacio de trabajo	50,64%	siente que hay distribución injusta de las tareas	54,46%	su jefe valora menos tu esfuerzo	59,09%
Vista cansada	peor iluminación en el espacio de trabajo	46,12%	su jornada se extiende más horas	48,19%		
Dolor articulaciones	peor espacio de trabajo	22,70%	sientes que hay distribución injusta de las tareas	27,72%	su jefe está menos disponible cuando lo necesitas	24,34%
Falta de concentración	aumento de ruidos y distracciones	46,21%	siente que tiene que estar disponible	40,23%	no sabe qué tareas son de tu responsabilidad	54,72%

Tabla 4.39- Tabla que resume las mayores influencias de los tres tipos de condiciones laborales sobre la aparición de cada uno de los síntomas.

Los resultados obtenidos son demoledores, para 6 de los 8 síntomas o enfermedades que estamos estudiando las características del trabajo son las que más han influenciado sobre las personas de la muestra. Los dos síntomas o enfermedades que no lo cumplen son: la vista cansada y el dolor en las articulaciones cuya condición laboral que más le afecta pertenece a la clasificación de carga física y mental. Por tanto, podemos afirmar que durante el confinamiento y el teletrabajo el empeoramiento de las características del trabajo han sido el tipo condición laboral que han tenido un impacto mayor sobre el empeoramiento de los trabajadores. En cuanto, al impacto de las condiciones ambientales, y la carga física y mental sobre la salud de los trabajadores ha tenido un mayor impacto las condiciones de carga física y mental, debido a que para 7 de los 8 síntomas tiene un mayor impacto que las condiciones ambientales. El único síntoma para el que las condiciones ambientales tiene un mayor impacto que las condiciones de carga física y mental es para la falta de concentración.

Por último, otro resultado destacable, que ya se ha comentado previamente, es que el sentir que hay una distribución injusta de las tareas es la condición ambiental de carga física y mental que ha tenido un impacto mayor sobre la salud de los trabajadores. Esto se debe a que es la que mayor impacto tiene sobre 5 de los 8 síntomas: la ansiedad, el dolor de cabeza, los dolores cervicales, los dolores de espalda y dolor en las articulaciones.

Una vez se han analizado los resultados de la tabla anterior, ya tenemos bien claro cuáles han sido las condiciones laborales que al empeorar han influenciado más sobre la salud de la muestra. También conocemos cuales han sido el tipo de condición laboral que han tenido una influencia mayor al empeorar sobre la salud de la muestra. En último lugar, para terminar este estudio vamos a medir la influencia positiva que ha tenido la información acerca del teletrabajo sobre la gestión del empeoramiento de las condiciones laborales. Recordemos que, previamente, ya se ha demostrado que la información sobre el teletrabajo tiene un impacto positivo sobre la salud de la muestra, ahora demostraremos si ese impacto positivo en la salud se debe a una mejor gestión del trabajador ante el empeoramiento de las condiciones laborales. A continuación, lo que haremos para demostrar lo dicho será calcular el porcentaje de sufrir un síntoma sabiendo que: la condición laboral que más influye según la tabla 4.39 ha empeorado y que el trabajador **ha recibido información** sobre el teletrabajo. Por otro lado, se compara este porcentaje con el porcentaje de sufrir un síntoma sabiendo que: la condición laboral que más influye según la tabla 4.39 ha empeorado y que el trabajador **no ha recibido información** sobre el teletrabajo. Los resultados de realizar este procedimiento se encuentran en la figura siguiente.

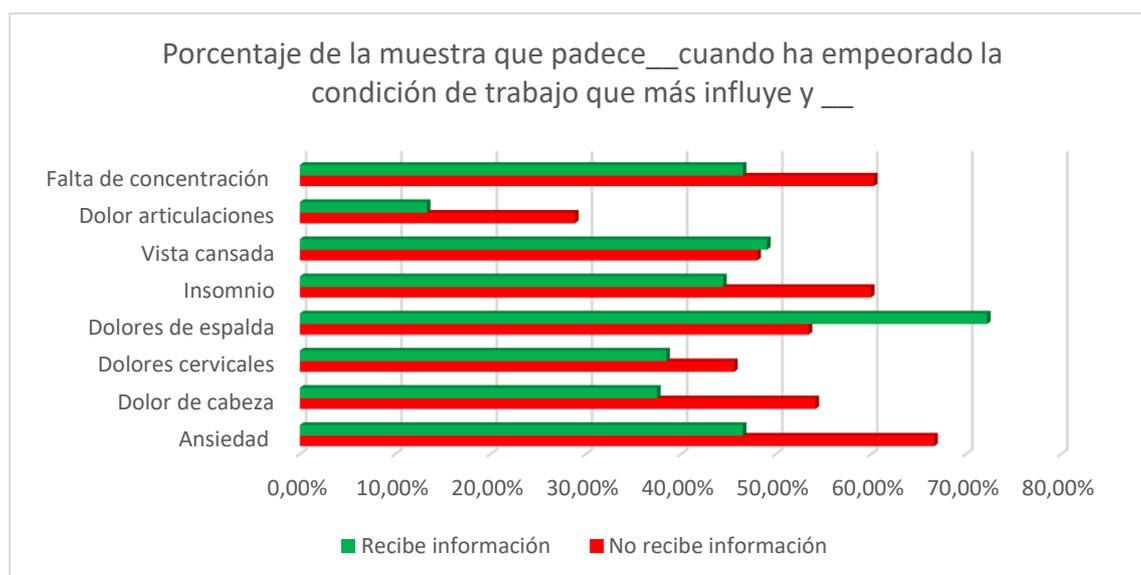


Figura 4.36 Gráfica que indica el porcentaje de la muestra que sufre un síntoma cuando ha empeorado la condición laboral que más le influye y recibe o no recibe información sobre el teletrabajo

En la figura 4.36 podemos observar que para la mayoría de los síntomas cuando se ha recibido información acerca del teletrabajo y se ha empeorado la condición laboral que más influye a ese síntoma el porcentaje de esas personas de sufrir ese síntoma es menor que cuando no ha recibido información. Por ejemplo, esto sucede con la ansiedad, ya el 66.67% de las personas que no saben qué tareas son de su responsabilidad y no han recibido información del teletrabajo sufren ansiedad en cambio, solo el 41.51% de las personas que no saben que tareas son de su responsabilidad y sí han recibido información han sufrido ansiedad. Al ser menor la posibilidad de sufrir ansiedad cuando se ha recibido información frente a cuando no se ha recibido, demostramos que la gente que ha tenido información previa sobre el teletrabajo ha sabido gestionar mejor el no saber qué tareas son de su responsabilidad, y como consecuencia de ello, han tenido menos ansiedad. Al igual que sucede con la ansiedad frente a no saber qué tareas son de tu responsabilidad, también sucede con las siguientes:

- Dolor de cabeza-jefe está menos disponible cuando lo necesitas
- Dolores cervicales-jefe resuelve peor los conflictos
- Insomnio-jefe valora menos el esfuerzo del trabajador
- Dolor articulaciones-sientes que hay una distribución injusta de las tareas
- Falta de concentración-no sabe que tareas son de tu responsabilidad

Entonces, gracias a estos resultados obtenidos podemos verificar que el simple hecho de dar información a los trabajadores sobre el teletrabajo les ayuda a gestionar mejor un empeoramiento de las condiciones laborales mencionadas en la lista anterior. Por tanto, hemos demostrado que, proporcionar información al trabajador sobre el teletrabajo no sólo previene la probabilidad de sufrir una enfermedad, sino que también ayuda a los trabajadores a enfrentarse mejor a un empeoramiento de las condiciones laborales.

5 CONCLUSIONES

En primer lugar, es de vital importancia resaltar que los resultados obtenidos durante el desarrollo del trabajo y las conclusiones que vamos a exponer a continuación se han basado en una muestra que representa de una forma adecuada a la población trabajadora andaluza. Por tanto, las conclusiones se pueden extrapolar a cualquier trabajador andaluz, independientemente de su edad, su género y su sector de trabajo. Además, podemos afirmar, una vez realizado el análisis de la muestra, que las conclusiones de este trabajo están mejor adaptadas a las personas con una edad comprendida entre los 40 y 55 años, o bien a aquellos individuos que conviven en su domicilio con 1 o 3 personas más, debido a que son los perfiles mayoritarios de la muestra analizada.

El primer resultado concluyente que podemos extraer es que las condiciones de trabajo tanto ambientales, de carga física y mental, y las referidas a las características del puesto de trabajo, han empeorado durante el periodo de teletrabajo y el confinamiento. También, se ha podido comprobar que el empeoramiento de cualquiera de las condiciones laborales analizadas están relacionadas. Igualmente, se ha podido constatar que el empeoramiento de las condiciones de trabajo ha sido similar para los hombres y para las mujeres, independientemente de su edad.

En cambio, lo que sí hemos comprobado que, los que han tenido unas peores condiciones respecto a los demás trabajadores han sido los docentes de la enseñanza reglada pública. Éstos han tenido peores condiciones laborales que los demás debido a que han tenido que adaptar todo el material necesario para pasar de una modalidad de clases presenciales a la modalidad de clases online, incluyendo la configuración de los sistemas de evaluación de actividades y de exámenes a dicha modalidad. Todo esto ha supuesto realizar un sobre esfuerzo, provocando un aumento de las horas de trabajo, e incluso no permitiéndoles terminar todas sus obligaciones. Además, los responsables de la enseñanza reglada pública posiblemente han estado más preocupados en la adaptación de las normativas covid de los centros para poder desarrollar las labores docentes e investigadoras, en lugar de dirigir correctamente a sus empleados, provocando que las condiciones laborales que dependen del jefe también hayan empeorado más que en otras profesiones.

Por otro lado, en lo que se refiere a la salud de los trabajadores durante el teletrabajo y el confinamiento claramente ha empeorado. Esto se debe a que han aumentado las posibilidades de padecer o empeorar los siguientes síntomas: ansiedad, dolor cabeza, dolores cervicales, dolores de espalda, dolores en articulaciones, falta de concentración, insomnio y vista cansada. También, demostramos que la salud de los trabajadores ha empeorado, puesto que se ha podido verificar que, los hábitos saludables que se han estudiado han empeorado.

Una de las principales causas del empeoramiento de la salud de los trabajadores ha sido el empeoramiento de las condiciones laborales. Mediante los resultados obtenidos, hemos constatado qué condiciones laborales han sido todas las que incrementan la posibilidad sufrir uno de los síntomas que se han mencionado previamente. Resultando ser las características laborales el tipo de condición laboral que más ha afectado al empeoramiento de la salud. Además, también hemos comprobado cuál es la condición laboral que más afecta a la aparición o empeoramiento de un síntoma, por ejemplo: el saber qué tareas son de tu responsabilidad es la condición laboral que en caso de empeorar más ha provocado la falta de concentración.

En último lugar, se ha demostrado que proporcionar formación e información acerca del teletrabajo a los trabajadores ayuda a reducir la posibilidad de empeorar la salud del trabajador (posibilidad de comenzar a padecer o empeorar cualquiera de los síntomas estudiados). Teniendo la información un mayor impacto positivo sobre la salud de los trabajadores que la formación. Profundizando un poco más en el impacto que tiene proporcionar a los trabajadores información sobre el teletrabajo, verificamos que la información no sólo reduce la posibilidad de empeorar la salud de los trabajadores, sino que también sirve para que los trabajadores sepan gestionar mejor un empeoramiento de las condiciones laborales.

6 REFERENCIAS

- Affor. (4 de 2021). *Affor*. Recuperado el 6 de 2021, de <https://affor.es/affor-lanza-el-i-estudio-global-sobre-el-impacto-psicologico-del-covid-19-en-la-salud-de-los-trabajadores-en-espana-y-latinoamerica/>
- Autor. (2012). Este es el ejemplo de una cita. *Tesis Doctoral*, 2(13).
- Autor, O. (2001). Otra cita distinta. *revista*, pág. 12.
- Buceamos en el origen y el concepto de Teletrabajo. (13 de 03 de 2020). *ReasonWhy*.
- CSIC. (11 de 2020). Recuperado el 5 de 2021, de https://digital.csic.es/bitstream/10261/227209/1/Informe_confinamiento_conciliacion_teletrabajo_CMA_ICM_UTM_2020.pdf
- España, G. d. (2020). *istas*. Recuperado el 10 de 5 de 2020, de <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>
- España, G. d. (3 de 2021). *Confederación salud mental*. Recuperado el 5 de 2021, de <https://www.consaludmental.org/publicaciones/Salud-mental-covid-aniversario-pandemia.pdf>
- Expansión*. (2021). Recuperado el 2021, de <https://datosmacro.expansion.com/demografia/estructura-poblacion/espana>
- INE. (2019). *INE*. Recuperado el 2021, de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE
- INE. (29 de 4 de 2021). *INE*. Recuperado el 10 de 6 de 2021, de https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595
- INE. (1 de 1 de 2021). *INE*. Recuperado el 2021, de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=2852>
- Joric, C. (15 de 12 de 2020). El teletrabajo nació de otra crisis. *La vanguardia*.
- Palomar, B. (13 de 3 de 2020). *Nius*. Recuperado el 2021, de https://www.niusdiario.es/internacional/asia/china-identifica-paciente-uno-coronavirus-covid-19-brote-comenzo-17-noviembre_18_2914020026.html
- QuestionPro*. (2018). Recuperado el 2021, de <https://www.questionpro.com/blog/es/tipos-de-preguntas/>
- QuestionPro*. (2018). Recuperado el 2021, de https://www.questionpro.com/es/tama%C3%B1o-de-la-muestra.html#calcular_muestra

ESTUDIO SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN CONFINAMIENTO DURANTE LA CRISIS POR COVID19

Con esta breve encuesta se pretende analizar el modo en que se ha llevado a cabo la transición al teletrabajo durante el confinamiento impuesto por la crisis del COVID-19 en relación con la protección de la salud de la población trabajadora por cuenta ajena.



Colabora:



De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, los datos facilitados se tratarán de forma agregada y anonimizada. *

Confirmo

1. Sexo

Elegir ▼

2. Edad

3. Número de personas en tu domicilio a parte de ti

	0	1	2	3	4	5	Más de 5
Adultos	<input type="radio"/>						
Menores	<input type="radio"/>						
Dependientes	<input type="radio"/>						

4. ¿En qué comunidad autónoma resides?

Elegir ▼

5. ¿A qué sector laboral perteneces?

- Público
- Privado

6. ¿Qué tipo de trabajo realizas?

Elegir ▼

7. Antes del confinamiento, ¿realizabas tareas con teletrabajo?

- Ninguna
- Alguna
- Frecuentemente
- Todas o casi todas mis tareas

8. ¿Consideras que se ha tenido en cuenta tu opinión al decidir cómo implantar el teletrabajo? (recursos a emplear, plataformas, horarios, etc.)

- Sí, pero solo parcialmente
- Sí, en todos los aspectos del teletrabajo
- No

9. ¿Tienes los recursos adecuados (informáticos, mobiliario, material de oficina, etc.) para desarrollar el teletrabajo durante el confinamiento?

	Si, me los ha suministrado la empresa/administración	Si, pero adquiridos parcialmente por mi	Si, pero adquiridos totalmente por mi	No
Material informático (hardware)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Material informático (software)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Material de oficina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mobiliario	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otros diferentes a los anteriores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. ¿Has llegado a algún acuerdo con la empresa/administración para la que trabajas para el pago de algún gasto como...?

- Internet
- Teléfono
- Seguro de hogar
- Electricidad / Calefacción
- Ninguno
- Otros: _____

11. ¿Te ha facilitado la empresa/administración para la que trabajas información o formación sobre prevención de riesgos laborales adaptada al trabajo en casa?

- Sí, información y formación
- Sí, pero sólo información
- No

12. La información y formación que te ha facilitado la empresa/administración sobre el manejo de los recursos que estás utilizando para el desarrollo del teletrabajo te parece...

- Insuficiente
- Suficiente
- No me han suministrado ni información, ni formación

13. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...?

	Mucho menos que antes	Menos que antes	Igual que antes	Más que antes	Mucho más que antes
tu trabajo tiene los objetivos claros	<input type="radio"/>				
sabes qué tareas son de tu responsabilidad	<input type="radio"/>				
tienes autonomía para definir tus tareas	<input type="radio"/>				
tienes flexibilidad horaria para realizar tus tareas	<input type="radio"/>				

14. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, tu línea jerárquica...

	Mucho peor que antes	Peor que antes	Igual que antes	Mejor que antes	Mucho mejor que antes
distribuye y planifica el trabajo	<input type="radio"/>				
resuelve los conflictos	<input type="radio"/>				
está disponible cuando lo necesitas	<input type="radio"/>				
valora tu esfuerzo	<input type="radio"/>				

15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...?

	Mucho menos que antes	Menos que antes	Igual que antes	Más que antes	Mucho más que antes
no te es posible terminar tu trabajo diario dentro del horario laboral	<input type="radio"/>				
te retrasas en la entrega de tu trabajo	<input type="radio"/>				
tu jornada se extiende más horas de lo convenido/fijado por contrato	<input type="radio"/>				
trabajas fines de semana y festivos para terminar la tarea pendiente	<input type="radio"/>				
recibes llamadas/correos de trabajo fuera de tu horario laboral	<input type="radio"/>				
sientes que la distribución de tareas no es equitativa	<input type="radio"/>				
sientes que debes estar disponible para atender cuestiones laborales	<input type="radio"/>				

16. Durante el confinamiento, en comparación con la situación anterior al estado de alarma...

	Mucho menos que antes	Menos que antes	Igual que antes	Más que antes	Mucho más que antes
tus colegas hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sientes que en el trabajo formas parte de un grupo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
surgen conflictos con tus colegas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sientes el apoyo de tus colegas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tienes contactos con colegas con los que no compartes tareas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. En comparación con la situación anterior al confinamiento, ¿con qué frecuencia...?

	Mucho menos que antes	Menos que antes	Igual que antes	Más que antes	Mucho más que antes
sufres momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
has tenido que ocuparte de los problemas de otros colegas derivados al trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
la realización de tus tareas te afecta emocionalmente de forma negativa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
eres incapaz de dormir pensando en el trabajo pendiente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
te encuentras en tensión, con nervios e irritable mientras trabajas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. En comparación con la situación anterior al confinamiento, ¿cuánto tiempo pasas...?

	Mucho menos que antes	Menos que antes	Igual que antes	Más que antes	Mucho más que antes
mirando pantallas por trabajo	<input type="radio"/>				
mirando pantallas por otras razones	<input type="radio"/>				
en la misma posición (por ejemplo, en el escritorio o similar) por trabajo	<input type="radio"/>				
en la misma posición (por ejemplo, en el escritorio o similar) por otras razones	<input type="radio"/>				
hablando por teléfono por trabajo	<input type="radio"/>				
hablando por teléfono por otras razones	<input type="radio"/>				

19. Respecto a la situación pre-confinamiento, al trabajar en casa, tus condiciones de trabajo relativas a los siguientes aspectos son:

	Mucho peores que antes	Peores que antes	Iguales	Mejores que antes	Mucho mejores que antes
Iluminación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Temperatura	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mobiliario	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Espacio suficiente para trabajar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Exposición a ruidos y distracciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Confortabilidad en general	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Durante el estado de alarma...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
tu puesto laboral se ha visto modificado en contenido de trabajo	<input type="radio"/>				
tu puesto laboral se ha visto modificado en carga de trabajo	<input type="radio"/>				
el teletrabajo ha supuesto una carga extra no remunerada	<input type="radio"/>				
han cambiado las condiciones de tu contrato laboral	<input type="radio"/>				

21. Comparando con la situación pre-confinamiento, ¿con qué frecuencia...?

	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Constantemente
piensas en las tareas domésticas/familiares cuando estás teletrabajando	<input type="radio"/>				
debes realizar tareas domésticas/familiares a la vez que teletrabajas	<input type="radio"/>				
el teletrabajo perjudica a tus tareas domésticas/familiares	<input type="radio"/>				
delegas las tareas domésticas/familiares debido al teletrabajo	<input type="radio"/>				
se producen situaciones de tensión debido a la dificultad de compatibilizar las tareas domésticas y de trabajo	<input type="radio"/>				
consultas si tienes algún nuevo correo/mensaje de trabajo	<input type="radio"/>				

22. Desde el inicio del teletrabajo durante el confinamiento, ¿has empezado a padecer o se ha incrementado alguna de las siguientes afecciones? (puedes marcar varias o ninguna)

- Ansiedad
- Dolor de cabeza
- Dolores cervicales
- Dolores de espalda
- Dolores en articulaciones
- Falta de concentración
- Insomnio
- Vértigos
- Vista cansada
- Otros: _____

23. ¿En qué medida crees que el teletrabajo está afectando a...?

	Muy negativamente	Negativamente	No me afecta	Positivamente	Muy positivamente
el cuidado de mi aspecto físico y aseo personal	<input type="radio"/>				
el mantenimiento de una dieta saludable	<input type="radio"/>				
mantener una regularidad en las horas de sueño	<input type="radio"/>				
la práctica de otros hábitos de vida saludable	<input type="radio"/>				
la práctica de hobbies	<input type="radio"/>				
relaciones personales	<input type="radio"/>				

24. ¿Crees que el esfuerzo (tiempo/recursos) de adaptación al teletrabajo es una inversión que mejorará tus condiciones laborales en el futuro?

- Sí
- No

25. ¿Te gustaría seguir realizando tus tareas mediante teletrabajo al terminar el estado de alarma?

- Sí
- Sí, pero solo en parte de las tareas/tiempo
- No

26. ¿Cómo valorarías tus capacidades para realizar tareas en teletrabajo?

	Muy deficientes	Insuficientes	Suficientes	Buenas	Muy buenas
Antes del confinamiento	<input type="radio"/>				
Ahora	<input type="radio"/>				

Déjanos comentarios/sugerencias (añade también tu tipo de trabajo si no estaba en la lista desplegable de la pregunta 6):

Déjanos tu email si quieres recibir un informe con los resultados del estudio

¡Muchas gracias por tu participación!

Tus respuestas ayudarán a mejorar la planificación e implantación del teletrabajo

Con las respuestas a estas todas estas preguntas se trabajará durante todo el trabajo para poder extraer conclusiones acerca de cómo ha cambiado la vida de los trabajadores en todos los aspectos, y cómo ciertos factores están relacionados entre ellos. Por último, cabe destacar que a la encuesta han respondido 624 personas, lo cual es una muestra de tamaño considerable como para poder extraer unas conclusiones representativas.

Cambios de variables utilizados:

Sexo:

Mujer:1

Hombre:0

No responde:2

Comunidad Autónoma:

Andalucía:0

Extremadura:1

Castilla la Mancha:2

Cataluña:3

Castilla y León:4

Comunidad de Madrid:5

Canarias :6

Región de Murcia:7

Comunidad Valenciana:8

Aragón:9

Principado de Asturias:10

Islas Baleares:11

Cantabria:12

La Rioja:13

País Vasco:14

Galicia:15

Trabajo:

Otro:0

Gestión:1

Salud:2

Técnico (ingeniería, etc.):3

Enseñanzas no regladas:4

Enseñanzas regladas:5

Investigación:6

Servicios sociales:7

Administrativo:8

Soporte técnico:9

Periodismo:10

Consultoría:11

Gerencia:12

Asesoría de empresa:13

Asistencia jurídica:14

Marketing:15

Pregunta 8:

Sí, en todos los aspectos del teletrabajo:0

Sí, pero solo parcialmente:1

No:2

Pregunta 9:

Sí:0

No:1

Pregunta 10:

No:0

Sí=1

Pregunta 11:

No:0

Sí:1

Pregunta 12:

Nula:0

Insuficiente:1

Suficiente:2

Pregunta 13:

Mucho menos claras:0

Menos:1

Igual:2

Más:3

Mucho más:4

Pregunta 14:

Planificación

Mucho peor:0

mejor:1

iguall:2

mejor:3

Mucho mejor:4

Pregunta 15, 16, 17 y 18:

Mucho menos:0

menos:1

igual:2

más:3

Mucho más:4

Pregunta 19:

Mucho peor:0

mejor:1

iguall:2

mejor:3

Mucho mejor:4

Pregunta 20;

En ninguna medida:0

En alguna medida:1

En cierta medida:2

En buena medida:3

En gran medida:4

Pregunta 21:

Nunca:0

Sólo alguna vez:1

Algunas veces:2

Muchas veces:3

Constantemente:4

Pregunta 22: ¿sufres el síntoma x?

Sí=1

No=0

Pregunta 23 y 24:

Muy negativamente:0

Negativamente:1

No me afecta:2

Positivamente:3

Muy positivamente:4

Pregunta 25:

Quieres continuar teletrabajando

No:0

Si, solo en parte:1

Si:2

Pregunta 26:

Muy deficientes:0

Insuficientes:1

Suficientes:2

Buenas:3:

Muy buenas:4

		15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [no te es posible terminar tu trabajo diario dentro del horario laboral]	15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [te retrasas en la entrega de tu trabajo]	15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [tu jornada se extiende más horas de lo convenido(fijado o por contrato)]	15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [trabajas fines de semana y festivos para terminar la tarea pendiente]	15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [recibes llamadas/correos de trabajo fuera de tu horario laboral]	15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [sientes que la distribución de tareas no es equitativa]	15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [sientes que debes estar disponible para atender cuestiones laborales]	18. En comparación con la situación anterior al confinamiento, ¿cuánto tiempo pasas...? [en la misma posición (por ejemplo, en el escritorio o...)]	18. En comparación con la situación anterior al confinamiento, ¿cuánto tiempo pasas...? [hablando por teléfono por trabajo]	18. En comparación con la situación anterior al confinamiento, ¿cuánto tiempo pasas...? [mirando pantallas por trabajo]
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [no te es posible terminar tu trabajo diario dentro	Correlación de Pearson		.459**	.271**	.336**	.179**	.193**	.205**	.103*	0,063	.126**
	Sig. (bilateral)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,010	0,119	0,002
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [te retrasas en la entrega de tu	Correlación de Pearson	.459**	1	.280**	.395**	.266**	.301**	.256**	.157**	.085*	.197**
	Sig. (bilateral)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,035	0,000
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [tu jornada se extiende más horas de lo convenido(fijado	Correlación de Pearson	.271**	.280**	1	.663**	.515**	.465**	.560**	.447**	.340**	.495**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [trabajas fines de semana y festivos para terminar	Correlación de Pearson	.336**	.395**	.663**	1	.652**	.491**	.576**	.334**	.315**	.462**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [recibes llamadas/correos de trabajo fuera de tu	Correlación de Pearson	.179**	.266**	.515**	.652**	1	.559**	.693**	.325**	.319**	.462**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué	Correlación de Pearson	.193**	.301**	.465**	.491**	.559**	1	.631**	.258**	.227**	.313**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
medida...? [recibes llamadas/correos de trabajo fuera de tu	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [sientes que la distribución de	Correlación de Pearson	.193**	.301**	.465**	.491**	.559**	1	.631**	.258**	.227**	.313**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [sientes que debes estar disponible para atender	Correlación de Pearson	.205**	.256**	.560**	.576**	.693**	.631**	1	.309**	.288**	.412**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
18. En comparación con la situación anterior al confinamiento, ¿cuánto tiempo pasas...? [en la misma posición (por ejemplo, en el	Correlación de Pearson	.103*	.157**	.447**	.334**	.325**	.258**	.309**	1	.421**	.699**
	Sig. (bilateral)	0,010	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
18. En comparación con la situación anterior al confinamiento, ¿cuánto tiempo pasas...? [hablando por teléfono	Correlación de Pearson	0,063	.085*	.340**	.315**	.319**	.227**	.288**	.421**	1	.429**
	Sig. (bilateral)	0,119	0,035	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
18. En comparación con la situación anterior al confinamiento, ¿cuánto tiempo pasas...? [mirando pantallas por	Correlación de Pearson	.126**	.197**	.495**	.462**	.462**	.313**	.412**	.699**	.429**	1
	Sig. (bilateral)	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

Tabla 3.12- Comparación de la carga física y mental de los trabajadores 2 a 2 con coeficiente de Pearson

		Edad		Edad
Material informático software	Correlación de Pearson	0,017	15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [trabajas fines de semana y festivos para terminar la tarea pendiente]	0,048
	Sig. (bilateral)	0,677		0,234
Material de oficina	Correlación de Pearson	0,046	15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [recibes llamadas/correo de trabajo fuera de tu horario laboral]	0,043
	Sig. (bilateral)	0,256		0,286
Mobiliario	Correlación de Pearson	0,041	15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [sientes que la distribución de tareas no es equitativa]	-0,007
	Sig. (bilateral)	0,312		0,863
Otros materiales	Correlación de Pearson	0,040	15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [sientes que debes estar disponible para atender cuestiones laborales]	0,013
	Sig. (bilateral)	0,324		0,740
Material Informático hardware	Correlación de Pearson	0,000	18. En comparación con la situación anterior al confinamiento, ¿cuánto tiempo pasas...? [en la misma posición (por ejemplo, en el escritorio o similar) por trabajo]	-,080*
	Sig. (bilateral)	0,991		0,048
Acuerdo por teléfono	Correlación de Pearson	0,017	18. En comparación con la situación anterior al confinamiento, ¿cuánto tiempo pasas...? [hablando por teléfono por trabajo]	-0,044
	Sig. (bilateral)	0,670		0,273
Acuerdo por internet	Correlación de Pearson	-0,043	18. En comparación con la situación anterior al confinamiento, ¿cuánto tiempo pasas...? [mirando pantallas por trabajo]	-0,004
	Sig. (bilateral)	0,285		0,916
13. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [tu trabajo tiene los objetivos claros]	Correlación de Pearson	0,039	19. Respecto a la situación pre-confinamiento, al trabajar en casa, tus condiciones de trabajo relativas a los siguientes aspectos son: [Iluminación]	0,020
	Sig. (bilateral)	0,338		0,626
13. En comparación con la situación	Correlación de Pearson	0,019	19. Respecto a la situación pre-	-0,031

anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [sabes qué tareas son de tu responsabilidad]	Sig. (bilateral)	0,642	confinamiento, al trabajar en casa, tus condiciones de trabajo relativas a los siguientes aspectos son: [Temperatura]	0,443
13. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [tienes autonomía para definir tus tareas]	Correlación de Pearson	-0,045	19. Respecto a la situación pre-confinamiento, al trabajar en casa, tus condiciones de trabajo relativas a los siguientes aspectos son: [Mobiliario]	-0,035
	Sig. (bilateral)	0,266		0,393
13. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [tienes flexibilidad horaria para realizar tus tareas]	Correlación de Pearson	-0,075	19. Respecto a la situación pre-confinamiento, al trabajar en casa, tus condiciones de trabajo relativas a los siguientes aspectos son: [Espacio suficiente para trabajar]	-0,019
	Sig. (bilateral)	0,063		0,639
14. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, tu línea jerárquica... [distribuye y planifica el trabajo]	Correlación de Pearson	-0,037	19. Respecto a la situación pre-confinamiento, al trabajar en casa, tus condiciones de trabajo relativas a los siguientes aspectos son: [Exposición a ruidos y distracciones]	,120**
	Sig. (bilateral)	0,363		0,003
14. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, tu línea jerárquica... [resuelve los conflictos]	Correlación de Pearson	-0,028	19. Respecto a la situación pre-confinamiento, al trabajar en casa, tus condiciones de trabajo relativas a los siguientes aspectos son: [Confortabilidad en general]	0,025
	Sig. (bilateral)	0,484		0,538
14. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, tu línea jerárquica... [está disponible cuando lo necesitas]	Correlación de Pearson	0,016	20. Durante el estado de alarma... [tu puesto laboral se ha visto modificado en carga de trabajo]	0,005
	Sig. (bilateral)	0,689		0,895
14. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, tu línea jerárquica... [valora tu esfuerzo]	Correlación de Pearson	0,003	20. Durante el estado de alarma... [el teletrabajo ha supuesto una carga extra no remunerada]	-0,035
	Sig. (bilateral)	0,932		0,384
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [no te es posible terminar tu trabajo diario dentro del horario laboral]	Correlación de Pearson	-0,030	20. Durante el estado de alarma... [han cambiado las condiciones de tu contrato laboral]	-,083*
	Sig. (bilateral)	0,460		0,041

15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [te retrasas en la entrega de tu trabajo]	Correlación de Pearson	-0,008	20. Durante el estado de alarma... [tu puesto laboral se ha visto modificado en contenido de trabajo]	0,020
	Sig. (bilateral)	0,838		
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [tu jornada se extiende más horas de lo convenido/fijado por contrato]	Correlación de Pearson	0,029	2. Edad	1,000
	Sig. (bilateral)	0,469		

Tabla 3.17- Comparación de las condiciones laborales con la edad mediante el coeficiente de correlación de Pearson

Dolor cabeza vs:	Significancia
p13: objetivos claros	0.007
P13: sabes que tareas de tu responsabilidad	0.029
P13: autonomía para definir tareas	0.1
P13: flexibilidad horaria	0
p14: tu línea jerárquica distribuye y planifica el trabajo	0
p14: tu línea jerárquica resuelve conflictos	0
p14: tu línea jerárquica está disponible	0
p14: tu línea jerárquica valora tu esfuerzo	0
p15: no es posible terminar el trabajo	0.122
p15: jornada laboral se extiende más de lo fijado	0
p15: trabajas fines de semana	0
p15: recibes llamadas y correos fuera de horario	0
p15: distribución de trabajo no equitativa	0
p15 sientes que debes estar disponible	0
p18: mirando pantallas por trabajo	0
p18: en la misma posición por trabajo	0
p18: hablando por teléfono por trabajo	0.008
p19: iluminación	0.004
p19: temperatura	0.662
p19: exposición a ruidos	0

Tabla 4.22 – Significancias de la prueba t-student resultantes de la comparación entre los dolores de cabeza y las condiciones laborales

	Sufre dolor de cabeza	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
13. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [tu trabajo tiene los objetivos claros]	No	436	1,79	0,639	0,031
	Sí	184	1,59	0,919	0,068
13. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [sabes qué tareas son de tu responsabilidad]	No	437	1,90	0,525	0,025
	Sí	183	1,76	0,823	0,061
13. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [tienes autonomía para definir tus tareas]	No	437	1,95	0,710	0,034
	Sí	183	1,83	0,851	0,063
13. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [tienes flexibilidad horaria para realizar tus tareas]	No	438	2,57	0,934	0,045
	Sí	183	2,21	1,131	0,084
14. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, tu línea jerárquica... [distribuye y planifica el trabajo]	No	437	1,80	0,691	0,033
	Sí	184	1,40	0,893	0,066
14. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, tu línea jerárquica... [resuelve los conflictos]	No	436	1,78	0,664	0,032
	Sí	183	1,44	0,899	0,066
14. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, tu línea jerárquica... [está disponible cuando lo necesitas]	No	435	1,99	0,763	0,037
	Sí	184	1,58	0,938	0,069
14. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, tu línea jerárquica... [valora tu esfuerzo]	No	437	1,92	0,783	0,037
	Sí	183	1,55	1,088	0,080
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [te retrasas en la entrega de tu trabajo]	No	431	2,03	0,844	0,041
	Sí	183	2,36	0,932	0,069
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [trabajas fines de semana y festivos para terminar la tarea pendiente]	No	432	2,54	0,884	0,043
	Sí	183	2,99	0,972	0,072
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [recibes llamadas/correos de trabajo fuera de tu horario laboral]	No	431	2,65	0,878	0,042
	Sí	183	3,07	0,938	0,069
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [sientes que la distribución de tareas no es equitativa]	No	431	2,29	0,758	0,036
	Sí	183	2,73	0,962	0,071
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [sientes que debes estar disponible para atender cuestiones laborales]	No	432	2,61	0,787	0,038
	Sí	183	3,09	0,916	0,068
18. En comparación con la situación anterior al confinamiento, ¿cuánto tiempo pasas...? [hablando por teléfono por trabajo]	No	432	2,68	0,961	0,046
	Sí	184	2,91	1,010	0,074
18. En comparación con la situación anterior al confinamiento, ¿cuánto tiempo pasas...? [en la misma posición (por ejemplo, en el escritorio o similar) por trabajo]	No	433	2,90	0,918	0,044
	Sí	184	3,23	0,786	0,058
18. En comparación con la situación anterior al confinamiento, ¿cuánto tiempo pasas...? [mirando pantallas por trabajo]	No	434	2,92	0,867	0,042
	Sí	184	3,21	0,830	0,061
19. Respecto a la situación pre-confinamiento, al trabajar en casa, tus condiciones de trabajo relativas a los siguientes aspectos son: [Iluminación]	No	433	1,90	0,932	0,045
	Sí	184	1,63	1,089	0,080
19. Respecto a la situación pre-confinamiento, al trabajar en casa, tus condiciones de trabajo relativas a los siguientes aspectos son: [Exposición a ruidos y distracciones]	No	434	1,81	1,156	0,056
	Sí	185	1,42	1,218	0,090

Tabla 4.23- Tabla con las comparaciones de medias significantes entre los dolores de cabeza y las condiciones laborales

Dolores cervicales vs:	Significancia
p13: objetivos claros	0.015
P13: sabes que tareas de tu responsabilidad	0.027
P13: autonomía para definir tareas	0.163
P13: flexibilidad horaria	0.023
p14: tu línea jerárquica resuelve conflictos	0.001
p15: jornada laboral se extiende más de lo fijado	0
p15: trabajas fines de semana	0
p15: recibes llamadas y correos fuera de horario	0
p15: distribución de trabajo no equitativa	0
p15 sientes que debes estar disponible	0
p18: mirando pantallas por trabajo	0
p18: en la misma posición por trabajo	0
p18: hablando por teléfono por trabajo	0.001
p19: temperatura	0.46
p19: mobiliario	0
p19: espacio suficiente para trabajar	0.008

Tabla 4.24 – Significancias de la prueba t-student resultantes de la comparación entre los dolores cervicales y las condiciones laborales

	Sufre dolores cervicales	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
13. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [tu trabajo tiene los objetivos claros]	No	424	1,79	0,700	0,034
	Sí	196	1,62	0,804	0,057
13. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [sabes qué tareas son de tu responsabilidad]	No	424	1,90	0,565	0,027
	Sí	196	1,77	0,747	0,053
13. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [tienes autonomía para definir tus tareas]	No	424	1,94	0,716	0,035
	Sí	196	1,85	0,833	0,060
13. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [tienes flexibilidad horaria para realizar tus tareas]	No	425	2,53	0,919	0,045
	Sí	196	2,32	1,169	0,083
14. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, tu línea jerárquica... [resuelve los conflictos]	No	423	1,76	0,690	0,034
	Sí	196	1,52	0,862	0,062
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [tu jornada se extiende más horas de lo convenido/fijado por contrato]	No	424	2,69	0,938	0,046
	Sí	192	3,15	0,992	0,072
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [trabajas fines de semana y festivos para terminar la tarea pendiente]	No	422	2,58	0,886	0,043
	Sí	193	2,88	1,001	0,072
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [recibes llamadas/correos de trabajo fuera de tu horario laboral]	No	421	2,66	0,843	0,041
	Sí	193	3,03	1,015	0,073
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [sientes que la distribución de tareas no es equitativa]	No	420	2,30	0,760	0,037
	Sí	194	2,68	0,961	0,069
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [sientes que debes estar disponible para atender cuestiones laborales]	No	422	2,63	0,786	0,038
	Sí	193	3,01	0,941	0,068
18. En comparación con la situación anterior al confinamiento, ¿cuánto tiempo pasas...? [en la misma posición (por ejemplo, en el escritorio o similar) por trabajo]	No	422	2,89	0,878	0,043
	Sí	195	3,24	0,883	0,063
18. En comparación con la situación anterior al confinamiento, ¿cuánto tiempo pasas...? [hablando por teléfono por trabajo]	No	421	2,66	0,969	0,047
	Sí	195	2,94	0,980	0,070
18. En comparación con la situación anterior al confinamiento, ¿cuánto tiempo pasas...? [mirando pantallas por trabajo]	No	423	2,88	0,840	0,041
	Sí	195	3,29	0,855	0,061
19. Respecto a la situación pre-confinamiento, al trabajar en casa, tus condiciones de trabajo relativas a los siguientes aspectos son: [Mobiliario]	No	424	1,45	0,890	0,043
	Sí	194	1,29	1,120	0,080
19. Respecto a la situación pre-confinamiento, al trabajar en casa, tus condiciones de trabajo relativas a los siguientes aspectos son: [Espacio suficiente para trabajar]	No	423	1,62	0,933	0,045
	Sí	194	1,37	1,167	0,084

Tabla 4.25- Tabla con las comparaciones de medias significantes entre los dolores cervicales y las condiciones laborales

dolores de espalda vs:	Significancia
P13: flexibilidad horaria	0.014
p14: tu línea jerárquica distribuye y planifica el trabajo	0.001
p14: tu línea jerárquica resuelve conflictos	0.002
p15: jornada laboral se extiende más de lo fijado	0
p15: trabajas fines de semana	0.026
p15 sientes que debes estar disponible	0
p18: en la misma posición por trabajo	0
p18: hablando por teléfono por trabajo	0.004
p19: temperatura	0.025
p19: mobiliario	0.005
p19: espacio suficiente para trabajar	0.008

Tabla 4.26 – Significancias de la prueba t-student resultantes de la comparación entre los dolores de espalda y las condiciones laborales

	Sufre dolores de espalda	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
13. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [tienes flexibilidad horaria para realizar tus tareas]	No	359	2,55	0,941	0,050
	Sí	262	2,35	1,085	0,067
14. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, tu línea jerárquica... [distribuye y planifica el trabajo]	No	359	1,77	0,719	0,038
	Sí	262	1,55	0,837	0,052
14. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, tu línea jerárquica... [resuelve los conflictos]	No	357	1,76	0,715	0,038
	Sí	262	1,57	0,798	0,049
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [tu jornada se extiende más horas de lo convenido/fijado por contrato]	No	356	2,70	0,962	0,051
	Sí	260	3,02	0,970	0,060
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [trabajas fines de semana y festivos para terminar la tarea pendiente]	No	354	2,60	0,882	0,047
	Sí	261	2,77	0,992	0,061
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [sientes que debes estar disponible para atender cuestiones laborales]	No	355	2,61	0,810	0,043
	Sí	260	2,94	0,881	0,055
18. En comparación con la situación anterior al confinamiento, ¿cuánto tiempo pasas...? [en la misma posición (por ejemplo, en el escritorio o similar) por trabajo]	No	356	2,85	0,876	0,046
	Sí	261	3,20	0,878	0,054
18. En comparación con la situación anterior al confinamiento, ¿cuánto tiempo pasas...? [hablando por teléfono por trabajo]	No	355	2,65	0,939	0,050
	Sí	261	2,88	1,022	0,063
19. Respecto a la situación pre-confinamiento, al trabajar en casa, tus condiciones de trabajo relativas a los siguientes aspectos son: [Temperatura]	No	358	2,15	0,923	0,049
	Sí	260	1,97	1,009	0,063
19. Respecto a la situación pre-confinamiento, al trabajar en casa, tus condiciones de trabajo relativas a los siguientes aspectos son: [Mobiliario]	No	357	1,49	0,953	0,050
	Sí	261	1,27	0,980	0,061
19. Respecto a la situación pre-confinamiento, al trabajar en casa, tus condiciones de trabajo relativas a los siguientes aspectos son: [Espacio suficiente para trabajar]	No	357	1,63	0,998	0,053
	Sí	260	1,41	1,034	0,064

Tabla 4.27- Tabla con las comparaciones de medias significantes entre los dolores de espalda y las condiciones laborales

Dolores de las articulaciones vs:	Significancia
p14: tu línea jerárquica resuelve conflictos	0,031
p14: tu línea jerárquica está disponible	0,051
p15: jornada laboral se extiende más de lo fijado	0,01
p15: trabajas fines de semana	0,016
p15: distribución de trabajo no equitativa	0
p18: en la misma posición por trabajo	0,01
p18: hablando por teléfono por trabajo	0,004
p19: temperatura	0,368
p19: mobiliario	0,231
p19: espacio suficiente para trabajar	0,024

Tabla 4.28 – Significancias de la prueba t-student resultantes de la comparación entre los dolores de las articulaciones y las condiciones laborales

	Sufre dolores en articulaciones	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
14. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, tu línea jerárquica... [resuelve los conflictos]	No	505	1,72	0,738	0,033
	Sí	114	1,54	0,822	0,077
14. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, tu línea jerárquica... [está disponible cuando lo necesitas]	No	505	1,90	0,819	0,036
	Sí	114	1,72	0,917	0,086
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [tu jornada se extiende más horas de lo convenido/fijado por contrato]	No	503	2,78	0,979	0,044
	Sí	113	3,10	0,925	0,087
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [trabajas fines de semana y festivos para terminar la tarea pendiente]	No	502	2,63	0,921	0,041
	Sí	113	2,87	0,968	0,091
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [sientes que la distribución de tareas no es equitativa]	No	502	2,35	0,839	0,037
	Sí	112	2,71	0,821	0,078
18. En comparación con la situación anterior al confinamiento, ¿cuánto tiempo pasas...? [en la misma posición (por ejemplo, en el escritorio o similar) por trabajo]	No	504	2,94	0,899	0,040
	Sí	113	3,23	0,835	0,079
18. En comparación con la situación anterior al confinamiento, ¿cuánto tiempo pasas...? [hablando por teléfono por trabajo]	No	503	2,70	0,986	0,044
	Sí	113	2,99	0,921	0,087
19. Respecto a la situación pre-confinamiento, al trabajar en casa, tus condiciones de trabajo relativas a los siguientes aspectos son: [Mobiliario]	No	505	1,42	0,944	0,042
	Sí	113	1,30	1,076	0,101
19. Respecto a la situación pre-confinamiento, al trabajar en casa, tus condiciones de trabajo relativas a los siguientes aspectos son: [Espacio suficiente para trabajar]	No	506	1,58	0,996	0,044
	Sí	111	1,34	1,100	0,104

Tabla 4.29- Tabla con las comparaciones de medias significantes entre los dolores de espalda y las condiciones laborales

Falta de concentración vs:	Significancia
p13: objetivos claros	0
P13: sabes que tareas de tu responsabilidad	0
P13: autonomía para definir tareas	0,001
P13: flexibilidad horaria	0,283
p14: tu línea jerárquica distribuye y planifica el trabajo	0
p15: jornada laboral se extiende más de lo fijado	0
p15: trabajas fines de semana	0
p15 sientes que debes estar disponible	0
p18 mirando pantallas por trabajo	0,002
p19 temperatura	0,004
p19 exposición a ruidos	0

Tabla 4.30 – Significancias de la prueba t-student resultantes de la comparación entre la falta de concentración y las condiciones laborales

	Falta de Concentración	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
13. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [tu trabajo tiene los objetivos claros]	No	423	1,82	0,649	0,032
	Sí	197	1,54	0,872	0,062
13. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [sabes qué tareas son de tu responsabilidad]	No	423	1,94	0,573	0,028
	Sí	197	1,70	0,713	0,051
13. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [tienes autonomía para definir tus tareas]	No	423	1,98	0,673	0,033
	Sí	197	1,76	0,892	0,064
14. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, tu línea jerárquica... [distribuye y planifica el trabajo]	No	425	1,80	0,684	0,033
	Sí	196	1,42	0,900	0,064
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [tu jornada se extiende más horas de lo convenido/fijado por contrato]	No	420	2,71	0,948	0,046
	Sí	196	3,10	0,987	0,070
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [trabajas fines de semana y festivos para terminar la tarea pendiente]	No	418	2,56	0,888	0,043
	Sí	197	2,93	0,977	0,070
18. En comparación con la situación anterior al confinamiento, ¿cuánto tiempo pasas...? [mirando pantallas por trabajo]	No	421	2,93	0,824	0,040
	Sí	197	3,17	0,930	0,066
19. Respecto a la situación pre-confinamiento, al trabajar en casa, tus condiciones de trabajo relativas a los siguientes aspectos son: [Temperatura]	No	421	2,15	0,908	0,044
	Sí	197	1,90	1,055	0,075
19. Respecto a la situación pre-confinamiento, al trabajar en casa, tus condiciones de trabajo relativas a los siguientes aspectos son: [Exposición a ruidos y distracciones]	No	421	1,91	1,127	0,055
	Sí	198	1,23	1,186	0,084
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [sientes que debes estar disponible para atender cuestiones laborales]	No	418	2,62	0,823	0,040
	Sí	197	3,04	0,853	0,061

Tabla 4.31- Tabla con las comparaciones de medias significantes entre la falta de concentración y las condiciones laborales

Insomnio vs:	Significancia
p13: objetivos claros	0,005
p13: sabes que tareas de tu responsabilidad	0,012
p13: autonomía para definir tareas	0,043
p13: flexibilidad horaria	0,1
p14: tu línea jerárquica distribuye y planifica el trabajo	0
p14: tu línea jerárquica resuelve conflictos	0
p14: tu línea jerárquica está disponible	0
p14: tu línea jerárquica valora tu esfuerzo	0
p15: no es posible terminar el trabajo	0
p15: jornada laboral se extiende más de lo fijado	0
p15: trabajas fines de semana	0
p15: recibes llamadas y correos fuera de horario	0
p15: distribución de trabajo no equitativa	0
p15 sientes que debes estar disponible	0
p18: mirando pantallas por trabajo	0
p19: iluminación	0,361
p19 temperatura	0,016
p19 exposición a ruidos	0,02

Tabla 4.32 – Significancias de la prueba t-student resultantes de la comparación entre el insomnio y las condiciones laborales

	Sufre insomnio	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
13. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [tu trabajo tiene los objetivos claros]	No	367	1,81	0,626	0,033
	Sí	253	1,63	0,866	0,054
13. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [sabes qué tareas son de tu responsabilidad]	No	367	1,92	0,588	0,031
	Sí	253	1,78	0,682	0,043
13. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [tienes autonomía para definir tus tareas]	No	367	1,96	0,733	0,038
	Sí	253	1,84	0,783	0,049
13. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [tienes flexibilidad horaria para realizar tus tareas]	No	368	2,52	0,948	0,049
	Sí	253	2,38	1,087	0,068
14. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, tu línea jerárquica... [distribuye y planifica el trabajo]	No	368	1,79	0,662	0,035
	Sí	253	1,52	0,898	0,056
14. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, tu línea jerárquica... [resuelve los conflictos]	No	366	1,81	0,639	0,033
	Sí	253	1,51	0,871	0,055
14. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, tu línea jerárquica... [está disponible cuando lo necesitas]	No	366	1,99	0,773	0,040
	Sí	253	1,70	0,903	0,057
14. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, tu línea jerárquica... [valora tu esfuerzo]	No	367	1,97	0,799	0,042
	Sí	253	1,58	0,983	0,062
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [tu jornada se extiende más horas de lo convenido/fijado por contrato]	No	364	2,71	0,931	0,049
	Sí	252	3,01	1,016	0,064
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [trabajas fines de semana y festivos para terminar la tarea pendiente]	No	364	2,54	0,894	0,047
	Sí	251	2,87	0,955	0,060
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [recibes llamadas/correos de trabajo fuera de tu horario laboral]	No	362	2,68	0,907	0,048
	Sí	252	2,92	0,913	0,058
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [sientes que la distribución de tareas no es equitativa]	No	365	2,31	0,763	0,040
	Sí	249	2,59	0,934	0,059

15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [sientes que debes estar disponible para atender cuestiones laborales]	No	363	2,64	0,814	0,043
	Sí	252	2,91	0,888	0,056
18. En comparación con la situación anterior al confinamiento, ¿cuánto tiempo pasas...? [mirando pantallas por trabajo]	No	366	2,90	0,867	0,045
	Sí	252	3,17	0,840	0,053
19. Respecto a la situación pre-confinamiento, al trabajar en casa, tus condiciones de trabajo relativas a los siguientes aspectos son: [Temperatura]	No	367	2,15	0,910	0,047
	Sí	251	1,96	1,029	0,065
19. Respecto a la situación pre-confinamiento, al trabajar en casa, tus condiciones de trabajo relativas a los siguientes aspectos son: [Exposición a ruidos y distracciones]	No	367	1,81	1,152	0,060
	Sí	252	1,51	1,219	0,077

Tabla 4.33- Tabla con las comparaciones de medias significantes entre el insomnio y las condiciones laborales

Vista cansada vs:	Significancia
p15: jornada laboral se extiende más de lo fijado	0
p15: trabajas fines de semana	0
p18: mirando pantallas por trabajo	0
p19: iluminación	0,007
p19 temperatura	0,007
p19 exposición a ruidos	0,014

Tabla 4.34 – Significancias de la prueba t-student resultantes de la comparación entre la vista cansada y las condiciones laborales

	Sufre vista cansada	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [tu jornada se extiende más horas de lo convenido/fijado por contrato]	No	383	2,60	0,968	0,049
	Sí	233	3,23	0,858	0,056
15. En comparación con la situación anterior al estado de alarma, ¿en qué medida...? [trabajas fines de semana y festivos para terminar la tarea pendiente]	No	382	2,52	0,913	0,047
	Sí	233	2,94	0,910	0,060
18. En comparación con la situación anterior al confinamiento, ¿cuánto tiempo pasas...? [mirando pantallas por trabajo]	No	385	2,79	0,879	0,045
	Sí	233	3,37	0,708	0,046
19. Respecto a la situación pre-confinamiento, al trabajar en casa, tus condiciones de trabajo relativas a los siguientes aspectos son: [Iluminación]	No	386	1,90	0,947	0,048
	Sí	231	1,68	1,040	0,068
19. Respecto a la situación pre-confinamiento, al trabajar en casa, tus condiciones de trabajo relativas a los siguientes aspectos son: [Temperatura]	No	385	2,15	0,938	0,048
	Sí	233	1,94	0,991	0,065
19. Respecto a la situación pre-confinamiento, al trabajar en casa, tus condiciones de trabajo relativas a los siguientes aspectos son: [Exposición a ruidos y distracciones]	No	386	1,78	1,184	0,060
	Sí	233	1,54	1,182	0,077

Tabla 4.35- Tabla con las comparaciones de medias significantes entre la vista cansada y las condiciones laborales

GLOSARIO
